بسم الله الرحمن الرحيم

تم رفع هذه المادة العلمية من طرف أخوكم في الله: خادم العلم والمعرفة (الأسد الجريح) بن عيسى قرمزلي. ولاية المدية

الجنسية جزائرية

الديانة مسلم

موقعي المكتبة الإلكترونية لخادم العلم والمعرفة للنشر المجاني للرسائل والبحوث على

www.Theses-dz.com

للتواصل: رقم هاتف 00213771087969

البريد الإلكتروني: benaissa.inf@gmail.com

حسابي على الفيسبوك: www.facebook.com/Theses.dz

جروبي: https://www.facebook.com/groups/Theses.dz

تويتر https://twitter.com@Theses_DZ

الخدمات المدفوعة

01- أطلب نسخة من مكتبتي

السعة: 2000 جيقا أي 2 تيرا !

فيها تقريبا كل التخصصات

أكثر من 80.000 رسالة وأطروحة وبحث علمي

أكثر من 600.000 وثيقة علمية (كتاب، مقالة، ملتقى، ومخطوطة...)

المكتبة مع الهرديسك بالدينار الجزائري 50.000.00 دج

المكتبة مع الهرديسك بالدولار: 500 دولار .

المكتبة مع الهرديسك بالأورو: 450 أورو



02- نوفر رسائل الأردن كاملة 20 دولار للرسالة الواحدة على https://jutheses.ju.edu.jo/default2.aspx

لا تنسوني بدعوة صالحة بظهر الغيب: ردد معي 10 سبحان الله وبحمده سبحان الله العظيم

اللهم صل وسلم على نبينا محمد .... بن عيسى قرمزلي 2016.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

جامعه الجزائر
معهد الحقوق و العلوم الأداريه
بن عكنون

عنصر الأجر في علاقه العمل

بحث
للحصول على شهادة الماجستير في القانون (المؤسسات)

مقدم من " بوخالفه غريب "

إشراف
الدكتور جلال مصطفى القريشي

أعضاء اللجنه

الدكتور ______________ رئيسا
الدكتور ______________ عضوا
الدكتور ______________ عضوا

1987

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة

ركزنا في بحثنا على علاقة العمل المأجورة التي ينظمها عقد العمل باعتبارها موضوعا يمس حياة العدد الكبير من الناس ان لم نقل غالبية أفراد المجتمع.
و قضية الأجور تعتبر من القضايا المطروحة الآن على الساحة، لاقت الكثير من اهتمام المشرع من أجل اذابة الفوارق بين مختلف العمال، حتى يصبح الجميع سواسية في الحقوق و الواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجرا واحدا سواء عملوا في قطاع مسير ذاتيا أو في قطاع خاص أو في قطاع الوظيفة العمومية.
كما لاقت هذه القضية اهتمام الطبقة العاملة، رغبة منها في معرفة الاجراءات الجديدة المتعلقة بالأجور، و كيف تم تصنيف كل فئة من فئاتها، و على أي أساس تم ذلك؟
- ان الأجر هو دخل العامل الأساسي، فلا ريب أن مسألة بحثه غاية في الأهمية، و لا سيما ان قانون العمل يقوم أساسا على حماية الأجر الى جوار تنظيم العمل.(1)
الواقع لم ينل أي موضوع اهتمام المشرعين مثلها ناله الأجر، و لا غرابة في هذا، انه الغاية التي يسعى اليها العامل، و أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على سعادته و حياته الخاصة و العائلية.
لذا فان الكثير من المشاكل و المنازعات التي تثور في أوساط

---

1) ـ عقد العمل ـ فتحي المرصفاوي ص 205 بنغازي 1973

العمال سببها السعي وراء تحسين الأجور ، لدرجة أن سيدني و ب قال في كتابه عن ((تاريخ النقابات)) أن العامل الرئيسي و الأساسي الذي تقوم عليه النقابة هو حماية الأجور و المحافظة عليها .

كما لا ننسى أهمية الأجور في الحياة الاقتصادية للبلاد ، فهي تشكل القوّة الشرائية للعاملين، و أي تغيير فيها قد يؤدي الى التضخم أو الى الانكماش.

ان فكرة الأجر بمعناها الحديث كمبلغ نقدي مقابل عمل مشروط لم تكن معروفة في العصور السابقة . لقد شهد التاريخ الانساني الطويل نظما و أوضاعا اجتماعية لا تعرف الأجر مفهومه السائد حاليا .

خضعت الأجور في ظل نظام الاقتصاد الحر لاتفاق الارادات و فقا لمبدأ سلطان الارادة و قانون العرض و الطلب .

لاشك أن علم الاقتصاد الليبرالي لا يرى في الأجور أكثر من كونها عنصرا من عناصر تكلفة الانتاج ، ثمن لسلعة من السلع ، تتحدد تبعا لمعطيات أقتصادية محضة أخصها العرض و الطلب .

لذا لا غرابة في أن تسود الفلسفة التشريعية لتنظيم علاقات العمل منذ أواخر القرن الثامن عشر هذه النظرة الاقتصادية المحضة للعمل ، و ثمنه الأجر و تمثيلها قمّة الانتصار للافكار الليبرالية التي اغفلت تماما اعتبارات الأجر الاجتماعية .

ان عملية مقارنة بسيطة للأنظمة القديمة مع نظام الأجر الحديث تظهر ان الفرق الأساسي يتمثل في مدى نصيب الفرد من الحرية الشخصية و حرية اختيار العمل و التعاقد و حرية الحركة و الانتقال و لكن هل حقا أصبح العامل حرا في علاقته بصاحب عمله الرأسمالي، و هل للعامل من الناحية الواقعية أن يناقش الأجر المعروض عليه ، و أن يعصر

---

1) علاقات العمل في الدول العربية ، أحمد زكي بدوي ص161 بيروت1985

على تقاض الأجر الذي يراه ملائما و كافيا له ؟
لا شك أن العامل في المجتمع الرأسمالي اذا قورن بالعبد أو الرقيق يعتبر انسانا حرا ، و لكنها حرية قانونية نظرية بحتة ، حرية تحددها طبيعة العلاقات الاقتصادية و الاجتماعية السائدة في وسط هذا المجتمع.
و هذه العلاقات تضفي على من يملك الأرض أو رأس المال الكثير من القوة و النفوذ ، و تسلبها من الأجراء . فصاحب العمل الذي يملك و سائل الانتاج يملك من قوة المساومة ما يعادل قوة جميع عماله و أكثر.
و معنى ذلك أن الحرية التى حصل عليها العامل في ظل النظام الرأسمالي لا تجد سبيلا لتطبيقها في الواقع الا في حدود ضيقة . و في اطار هذه الحدود تتقلص بالتالي حرية العامل في اختيار عمله و في تحديد أجره .فالعامل كما نعرف في الواقع - لا يملك أن يقول ((لا لن أعمل)) ، ذلك لأنه لايجد من أسباب الحياة غير قدرته و طاقته على العمل ، و أجره هو العائد الوحيد الذي يستخدمه في تغطية تكاليف حياته و حياة أسرته .
و بهذا قبل المجتمع الانساني في و قتنا الحالي فكرة اعتبار الأجر دخلا للعامل و أسرته ، مع كل ما تقتضيه هذه الفكرة من تعديل في الصلة بين استحقاق الأجر و أداء العمل . فأصبحت للاعتبارات الانسانية أهميتها في تحديد مقدار الأجر الذي يحصل عليه العامل.
ان الجزائر اتبعت سياسة محكمة في الأجور تعتمد على ثلاثة مبادىء هامة و هي: -
1- ان سياسة الأجور معناها الأجر العادل لجهد العامل الذي يبذل في منصب عمله ، و هذا هو المبدأ الاكثر تقنية و الأكثر غموضا .
2- و لسياسة الأجور تعني أيضا المساواة في أجور عمال مختلف القطاعات بل و في القطاع نفسه بين عمال مختلف فروع النشاط ، و هذا يعني اذابة الفوارق بين و زارة و و زارة أخرى و بين موسسة و موسسة أخرى ، و أن أي فارق ينبغي الابقاء عليه في هذا المجال يجب أن يكون منطقيا و عادلا.
3- كما أن معناها ربط الأجور بالاسعار و هو ما يسمى بالعلاقة أجورو أسعار ، أي أن أيه زيادة في الاسعار يجب أن تقابلها زيادة في الأجور بصورة تلقائية و الا فقدت العدالة محتواها الحقيقي.
و هذه السياسة تسعى الى توعية العمال في أن قدرتهم الشرائية مرهونة بما يحققونه من مردودية (1)

(1) Les travailleur en Algerie, Mostepha Boutefnouchet. Alger 1984 P 198.

لقد خصص القانون الاساسي العام للعامل رقم 78-12 الصادر في 5غشت1978كل بابه الرابع بفصوله الأربعة لموضوع الأجور، مشكلا بذلك أول نص قانوني شامل في هذا المجال و مقدما العديد من التجديدات الهامة.

- و هكذا و لأول مرّة يؤكد نص قانوني صريح على أن تحديد الأجور ، هو من صلاحيات الحكومة و لا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة.(1)

و العنصر الجديد الثاني في هذه السياسة المقننة للأجور، يتمثل في ربط الأجر و كتلة الأجور بمتطلبات التنمية الوطنية و بتطور الانتاج من جهة و بمستوى تكاليف المعيشة من جهة أخرى.(2)

أيضا و لأول مرّة يرتبط تطور مجموع الأجور بتطور الأجر الوطني المضمون،(3) و هو ما يعكس رغبة المشرع في التخفيف من حدّة الفوارق الموجودة في الأجور . و تبرز الرغبة في تنسيق الأجور للتخفيف من الفوارق في مفهوم أجر المنصب ، الذي يحاول المشرع من خلاله أن يتحكم في نسب الفروق بين الأجور، و يضبطها و فقا لمتطلبات التنمية الوطنية من جهة وللمعايير العدالة الاجتماعية و المساواة بين الجميع،

فأجر المنصب الذي خصّص له كل الفصل الثاني من المادة 146 الى المادة 162 من ق.أ.ع.ع هو انعكاس للسلم الوطني للمناصب النموذجية المرجعية الذي نصت عليه المادة 132 من نفس القانون ، و هو محاولة عملية لتطبيق مبدأ((لكل حسب عمله)) على أساس أن المنصب الذي يشغله العامل و العمل الذي يقوم به هما اللذان يحددان قيمة الأجر الذي يتقاضاه.

و أجر المنصب يشمل كل ما يتعلق بالعمل : الأجر الأساسي بالاضافة الى التعويضات التي تقوم للعامل مثل التعويض عن الضرر، مكافأة المردود، تعويض الخبرة و الأقدمية، الساعات الاضافية...الخ.(4)

و هو ما يحقق من و جهه نظر المشرع مبدأ((التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر)).

و يعطي القانون الأساسي العام للعامل مكانه هامة للمردود اذ يجعل منه وسيلة للجزاء و العقاب في نفس الوقت ، فقد جاء في المادة 155 مايلي ((تؤثر مكافأة المردود الفردي أو عقوبته على أجر المنصب بالزيادة أوبالنقصان ضمن الحدود المعينة بموجب مرسوم، و يكون المردود الفردي

---

(1) المادة 127 ق.أ.ع.ع.
(2) المواد 128 - 129 ق.أ.ع.ع.
(3) المادة 130 ق.أ.ع.ع.
(4) المادة 146 - 147 ق.أ.ع.ع.

مقياسا لكمية العمل الفردي و جودته)).
و من جهة آخرى أدخل القانون الأساسي ضمن أجر العمل عنصرين أثنين يضافان الأجر المنصب ، أولهما يتمثل في تعويض المنطقة و هو لا يشمل المناطق الجغرافية فقط و انما يشمل أيضا قطاعات النشاط و الموهلاتذات الأولوية في التنمية . و ثانيهما يتمثل في الأرباح ، و تعني المشاركة في النتائج تطبيقا لمبدأ الملكية الجماعية .
تلك هي الخطوط العريضة للسياسة الوطنية للأجور الواردة في القانون الأساسي العام للعامل.
و هنا نشير الى أن مسألة الأجور هي مسألة معقدة و غامضة و أن اهم الأسباب التى دفعتنا الاختيار هذا الموضوع لبحثنا هي ، الرغبة للتعريف ببعض جوانب هذه المسألة . و بذلك نأمل ان تكون قد ساهمنا بهذه الدراسة - و لو مساهمة محدودة في تبسيطها .
و قد رأينا لكي تكون الدراسة في هذا الموضوع شاملة و متكاملة للأجور في علاقة العمل ، ان لابد من تقسيم بحثنا الى بابين بالاضافة الى فصل تمهيدي يتناول تطور علاقة العمل المأجورة و قد ضمناه ثلاثة مباحث ، خصصنا الأول الى دراسة الأجر من الناحية الاقتصادية . النظريات الاقتصادية التى عالجت الأجر أبتداء من نظرية أجر الكفاف ثم نظرية مخصص الأجور ، نظرية الانتاجية الحدية ، و نظرية العرض و الطلب و انتهاء بالنظرية الاشتراكية . و المبحث الثاني تناولنا فيه الناحية الاجتماعية .التى ارتأينا تقسيمها الى مرحلتين مرحلة ما قبل التدخل التشريعي ثم مرحلة التدخل التشريعي . و درسنا في المبحث الثالث من الفصل التمهيدي ارادة توحيد أحكام قوانين العمل في الجزائر .و كرسنا الباب الاول للأجور و متمماتها ، فقسمناه الى مبحثين عرفنا في أولهما الأجر ، و في ثانيهما المتممات التى لها طبيعة الأجر و المتممات التى ليست لها تلك الطبيعة . و تناولنا في الفصل الثاني شكل الأجر في مبحث أول ، و طرق حساب الأجر في مبحث ثاني.
أما الفصل الثالث فخصصناه للحد الأدنى للأجر ، درسنا فيه الحد الأدنى في الدول الأجنبية في مبحث أول ، و الحد الأدنى في الجزائر في مبحث ثاني. و الفصل الأخير من هذا الباب خصصناه لعملية التصنيف و جدول الضريبة على المرتبات و الأجور.
و في الباب الثاني تناولنا كيفية دفع الأجور و حمايتها .وهويحتوي على ثلاثة فصول. أولها درسنا فيه تنظيم دفع الأجر ، و ثانيهما الحماية القانونية للأجر سواء كانت الحماية من صاحب العمل أو من دائني العامل أو من دائني صاحب العمل.
و في الفصل الأخير بحثنا تقادم دين الأجر ، و أنهينا هذا البحث بخاتمة خصصناها الى النتائج التي توصلنا اليها من خلال هذه الدراسة .

.../...

فصـــل تمهيـــدي

تطـور علاقـة العمـل المـأجـورة

تطور علاقة العمل من الناحية الاقتصادية و الاجتماعية

مـادام الأجـر التزامـا يوديه صـاحب العمـل الى العـامل، فهو يثيـر بذلك العديد من المشكلات في المحيط القانوني ، كما يثيرهـا فـي المحيـط الاقتصـادي.و القانون الاجتماعي - بصفة عامة - يرتكز على المعطيات الاقتصادية .و بدون فهم هذه المعطيـات لا يمكن فهم مضمون قـواعد القانون الاجتماعي ذاته .(1)

المبحث الأول   تطور علاقة العمل من الناحية الاقتصادية

المطلب الأول: النظريات الرأسمالية في الأجـر

أهتم الاقتصاديون كثيرا في محاولة ايجاد نظرية شاملة و مقبولة تعالج قضية الأجور، الا أن العوامـل التى تؤثـر علـى الأجـور كثيرة التعقيد و الغمـوض ، و شـــديـــدة الارتباط بالنظام الاقتصادي و مختلف العوامل الاجتماعية التى نشأت فيها ،بحيث أن اعتبار احدى النظريات مقبولة في مجتمع صناعي مثلا فانها لاتعد كذلك في مجتمع زراعي. و على كل حال يمكن القول ان أية نظرية من النظريات التى سنتعرض لها لاتسلــط الضوء الا على ناحية من نواحي القضية و لا تعتبر الأجـر الا ثمنا للعمل يتحدد و فقا لقانون العرض و الطلب . و لا سيما اذا و ضعنا في الاعتبار مختلف الظروف الاجتماعية التى نشأت فيها كل نظرية .(2)

نظـريـة أجـر الكفاف يطور هذه النظرية الاقتصادية البريطاني ريكـــاردو ((1772 - 1823)) طبقا لها يفترض في الأجور أن تساوي مقدار السلع اللازمـــة لتغذية العامل و أسرته ليتمكن من تخليد جنســـه .

فثمـن العمل يتوقف على كفاف العامـل ، و الأجـور التى تساوي بمقدار السلع اللازمة لتغذية و كساء العامل و أسرته ، و تمثل ما يتكفله المجتمع من أجـل تمكين العمال من البقاء و تخليد جنسهم .

فهذه النظرية تنادي بأن الأجـور لا ينبغي لها أن تزيد عن الحد الضروري لابقاء العمال احياء في مستوى الكفــاف.

---

1)A. Brun et H. Galland :Droit du travail.S irey.Paris 1958 P.205.

(2) مدخل لدراسة الأجور - مكتب العمل الدولي ترجمة جمال البناء القاهرة 1966 ص100

- فكما أن سعر السلعة - في رأيهم - يقاس بما أنفق عليها ، فكذلك يتحدد سعر العامل و هو ((أجره)) بالنفقات التي تلزم لبقائه حيا . فالعامل بناء على مضمون هذه النظرية هو و الآلة سواء بسواء . و ترى أن الأجور الحقيقية اذا زادت عما يكفي لمجرد الكفاف فان عدد السكان سيزداد بنسبة أكبر من نسبة تزايد الغذاء اللازم لمعيشتهم ، و زيادة هذا العرض الكبير من العمال سيضغط على مستوى الأجور فتهبط الى مستويات أدنى. لهذا اعتبرت هذه النظرية الأجور ثابتة فلا ترتفع أو تهبط الا لفترات قصيرة ، نتيجة لظروف غير طبيعية .

و تفترض هذه النظرية أن ما ينفقه العامل في ظل نظام الأجر هو نفس ما كان يتقاضاه العبد أو الرقيق في ظل نظام العبودية أو الرق ، أي القدر الكافي لتغطية ((بلاء و استهلاك)) العامل بل ان آدم سميث بين أن بلاء و استهلاك العامل الحر على عاتق سيده يكلفه أكثر بكثير من بلاء و استهلاك العبد ، ذلك لان العامل الحر هو أكثر قناعة و أقتصادا في اعداد غذائه الشخصي من المشرف الذي كان يتولى تغذية العبيد و كذلك أكثر كفاية و انتاجا .(1)

و قد تأثر القائلون بهذه النظرية ، بنظرية مالتوس حول السكان التي ترى بأن شحة الطبيعة ، و قانون الغلة المتناقصة لن يسمح بأن يستمر التقدم في انتاج الطعام مع معدل الزيادة المحتملة في السكان ، و حجم السكان يجب أن يكون مساويا لعدد الذين يستطيعون - بالكاد - أن يعيشوا

- و عند نقل هذه النظرية ، الى حيز نظرية الأجور، يستنتج القائلون بنظرية أجر الكفاف أنه ، اذا ما أرتفعت الأجور عن ((الثمن الطبيعي للعمل)) فان هذا سيمكن العمال من أن يتمتعوا بنوع من الرفاهية ، مما سيودي الى رفع مستواهم الصحي ، و اطالة اعمارهم ، و سيدفعهم أيضا الى زيادة انجاب الأطفال ، و كل هذا سيودي الى زيادة في عرض العمل مما يقود في النهاية الى انخفاض الأجور و عودة ثمنها السوقي الى موازاة ثمنها الطبيعي ، و اذا ما حصل العكس و انخفضت الأجور عن الثمن الطبيعي للعمل ، فان هذا الانخفاض لن يسمح للعمال بالحصول على الضروري من متطلبات الحياة ، و هذا يودي الى تناقص عرض العمل نتيجة الوفاة و قلة الانجاب ، و ينتهي هذا كله و فقا لقانون العرض و الطلب الى رفع الأجور لتوازي الثمن الطبيعي.(2)

---

1) النظرية العامة للأجور و المرتبات ، حماد محمد شطا ص 133 ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر .

2)Robert Mossé:les salaires,Librairie Macel,Rivière et. Cie.Paris 1952 P 23.

و قد واجهت هذه النظرية الكثير من النقد، لأنها مجرد تبريرات لاستغلال. و قد تمثل النقد الأساسي بحصرها ما يجب أن يحصل عليه العامل بما هو ((ضروري)) لكفايته، مما يعني حرمانه من أية اضافات اليه تأخذ في الاعتبار العوامل الاجتماعية و النفسية، و هكذا فان الأجر الطبيعي، من بلد الى آخر، و بذلك يتغير أساس بناء هذه النظرية، و يضاف الى ذلك أنه قد ثبت عدم صحة ما قالت عليه النظرية بخصوص أثر تحسين الأوضاع المادية للطبقة العاملة من الانجاب، فقد وجد ان الفقراء هم الاكثر انجابا بعكس من هم أكثر يسرا حيث يميلون عادة الى تحديد نسلهم ... كما أن معدل الانتاج يمكن زيادته عن طريق برامج التنمية بنسبة أكبر من زيادة السكان. فقد أدى التقدم التكنولوجي في الدول المتقدمة الى زيادة حصيلة انتاج العامل مع انخفاض في معدل المواليد، و بالتالي زيادة الانتاج بنسبة أعظم من ازيادة السكان، فتحسنت الاجور، و ارتفعت عن مستوى الكفاف بحد كبير.

و اذا كان لهذه النظرية أثر فيما يتعلق بفكرة حماية الأجور، فانه أثر محدود للغاية، يتمثل في استنادها على فكرة الاحتياجات الضرورية لمعيشة العامل وضمان حصول العامل على قدر كافي لتغطية معيشته. (1)

نظرية مخصص الأجور: بلور هذه النظرية الاقتصادية البريطاني جون ستيوارت ميل ((1806 _ 1873)) و ادعى بوجود قدر مخصص و ثابت للأجور، و هذا القدر هو جزء من الرأس المال، و بقية أجزاء رأس المال مطلوبة لتغطية استهلاكات الآلات و أدوات الانتاج.

لهذا فان هذه النظرية تنظر الى رأس المال المخصص لدفع الأجور على أنه مجرد ((سلف على الأجور)). و من هنا كان يبدو طبيعيا اعتبار الطلب على العمل ناشئا عن هذا الرصيد المخصص للأجور، أو على الأقل يتناسب طرديا مع تجميع رأس المال. و بالتالي يمكن معرفة مستوى الأجور باجراء قسمة بسيطة. تتمثل في قسمة رصيد الأجور الذي يقبل الرأسماليون انفاقه في شكل سلف على الأجور، على مجموع الذين يبحثون عن عمل،

و ليس هذا فحسب، بل ان جون استيوارت ميل بين ((ان الأجور لا تتوقف على مقدار رأس المال بالنسبة الى السكان فحسب و لكنها في ظل المنافسة لا يمكن أن تتأثر بأي شيء آخر)).

---

1) Gerard lyon-caen:les salaires.Traité de droit du Travail T.II Publié sous la direction de G.H.Camerlynck.Dalloz Paris 1967 P2.

.../...

و النتائج المترتبة على ذلك ان ايه زيادة في عرض العمل يودي الى انخفاضالأجور فما دام رصيد الأجور مبلغا ثابتا فان زيادة عدد طالبي العمل معناه انخفاض الأجر. و ليس هذا فحسب ، بل قد لايجد البعض عملا على الاطلاق. و لهذا فان نجاح عمال احدى الصناعات في الحصول على قسط أكبر في أجورهم لأي سبب كان ، سواء لظروف أقتصادية مواتية لهم أو بفضل كفاح النقابة ، فان هذه الزيادة تكون على حساب بقية العمال الذين ستنخفض أجورهم .(1)

و من ثم نرى أنه اذا اضطرت احدى فئات العمال قبول أجر منخفض فان بقية الطبقة العاملة في مجموعها لن تخسر شيئا ، لأن ذلك سيؤدي الى زيادة رصيد الأجور بما يمكن من استخدام عمال جدد.

و ما دام رصيد الأجور مبلغ ثابت، فان المطالبة بزيادة الأجور، يعتبر من قبيل الجنون، و أنه لا فائدة ترجى من العمل النقابي عند المطالبة بتحسين الأجور، و ا ان الحل الوحيد يتمثل في تحديد عرض العمل عن طريق تحديد النسل.

أكثر من هذا أن هذه النظرية تجعل من مصلحة العمال زيادة في ثراء أصحاب الأعمال ، لان هذا الثراء سيؤدي الى أرتفاع مخصص الأجور.

كما نرى أن ليس من مصلحة العمال فرض ضرائب على أصحاب العمل ، لأن فرض هذه الضرائب سيودي الى ارتفاع انخفاض في هذا المخصص.

و بناء على ما تقدم يتضح لنا أن هذه النظرية تقوم على الاسس الثلاثة التالية :-

1- ان هناك مبلغا من المال مخصص في كل بلد، لمدة طويلة نسبيا للأجور، و هو لا يتغير تقريبا .

2- ان متوسط الأجر يتمثل في خارج قسمة هذا المبلغ المخصص للأجور على عدد العمال.

3- ان متوسط هذا الأجر لا يرتفع الى بتخفيض عدد العمال الذين يمكن الوصول اليه عن طريق تحديد النسل أو زيادة الهجرة الى الخارج. و لكن لا ترتفع الأجور لا بد أن يكون هناك ((احتياطي)) من اليد العاملة، مصدره العمال الأجانب او النساء او العمال الزراعيون.(2)

و لا تسمح معطيات هذه النظرية بتصور امكانية تدخل المشرع الحماية العامل بتحديد حدود دنيا للأجور لأنه سيوقف كل الضوابط الايجابية منها أوالوقائية ، و لكن يكون هناك ما يمنع السكان من الزيادة بمعدلات أسرع مما كانت في السابق.

---

1) مدخل لدراسة الأجور ، المرجع السابق ص 101

2) Lyon=Caen: les salaires VOP.Cit P2.

و قد واجهت النظرية الكثير من النقد ،فقد تبين اقتصاد الأجور العامية أن ارتفاع الأجور كفيل بان يكون له رد فعل لا على ظروف عرض العمل فقط و انما على حجم رصيد الأجورذاته ، و تلك نتيجة عكسية لما ذهبت اليه النظرية ، حيث أن الأجر العالي يؤدي الى أجر أعلى منه مؤديا الى التوسع في الاستثمار.

و انما كان أنصار النظرية يقولون بأن ارتفاع الأجور يضر بالعمال، فما يأخذونه من زيادة يخسرونه في أسعار السلع الضرورية .

و الرد على هذا القول ، أن هذا الفرض لا يصدق الا في المدى القصير ، لأن زيادة الطلب على الضروريات يصبح حافزا على زيادة عرضها ، فينتقل رأس المال من الفروع الأقل جزاءا الى الفروع الاكثر جزاءا و بالتالي تعود أسعار السلع الضرورية لثمنها العادي، و يبقى العامل محتفظا بزيادة أجره .

نظرية الانتاجية الحدية (1) عالجت هذه النظرية الطلب على العمل باعتباره مشتقا من منتج العمل و ليس من آي قرار آخر فيما يتعلق بالقدر الذي سيستثمر . و بدلا من معالجة رأس المال كرصيد ثابت كما عالجته النظرية السابقة عالجته هذه النظرية على أساس أنه سيل متدفق و متغير، فأيه زيادة في انتاجية العمل أياكان مصدرها ستدعوالى زيادة سرعة تدفق رأس المال و ترفع بذلك الطلب على العمل .

أي أنها عالجت الأجور على أساس انتاجية العمل ، أنها تفترض ان حاجة اصحاب العمل الى العمل و حاجة العمل الى الأجور تعمل بصورة متوازنة في سوق حرة . و أن هناك قدرة تساومية بين العمال و مالكي رأس المال .

و ترى هذه النظرية أن ((المنفعة)) هي السبب الحقيقي للقيمة الأموال ، و قيامها أساسه ((المنفعة))الحدية)) و ليس منفعتها بصورة عامة . و من

---

1) و قد قال في المانيا Von Thünen و في السويد Wicksell
و في انجلترا Wicksteed و في الولايات المتحدة J;B. Clark
و في فرنسا Walras
أنظر في ذلك المرجع السابق Mossé: P 34

هنا يتضح أن نظرية الحديبين تهتم بتحليل الطلب لأنها تهتم بمنفعة المشتري.(1) و عاملت هذه النظرية الأجر معاملة الثمن و قوة العمل معاملة السلعة، استنتجت أن الأجور تتحدد بما يعود على المشروع من الانتاجية الحدية(2) أي بما يعود عليه من الزيادة في قيمة الانتـــــــاج.

فاذا اراد صاحب العمل أن يستخدم عشرة عمال جددا مثلا فعليه أن يحسب كم سيضيفــه هولاء العشرة الى انتاج مصنعه . أي يقوم بحساب الناتج الصافي لعمل هولاء العشرة بعد طرح كل المصاريف و كذلك المواد الأولية . هذا الناتج الصافي يمثل قيمة عمل هولاء الجدد فاذا كانت هذه القيمة كبيرة يكون من مصلحة صاحب العمل أن يستخدم جددا آخرين و بالتالي يزداد الرصيد الذي يدفع به الى شراء القوة العاملة . و اذا كان العكس فانه سوف يكف عن استخدام هولاء العشرة .

لهذا فان صاحب العمل لا يتردد في الاستغناء عن العمال الذين يكلفونه أجورا عالية ، و يوظف العمال الذين يرضون بأجور قليلة مما يحقق المشروع فائدة كبرى.

فهو ينظم كمية العماله ، بحيث يكون العامل الأقل انتاجا، ينتج ما يساوي بالضبط الأجر الساري في سوق العمل . أما على مستوى السوق كله فان مقدار الأجر يتحدد بالنسبة لمجموعة معينة من العمال، يفترض أنها مضطرة الى العمل ، على أساس أقل العمال انتاجا. فاذا ما ارتفعت الأجور عن الانتاجية الحدية ، فان هذا سيدفع صاحب العمل الى تخفيض عدد العمال ، و يودي هذا الى نتيجتين ، انخفاض الأجورنتيجة البطالة الناشئة عن استبعاد عدد من العمال عن العمل ، و كذلك ارتفاع الانتاجية الحدية للعمل، و يستمر تخفيض عدد العمال هذا حتى تعود الانتاجية الحدية للعمل الى مساواة الأجر، أما اذا انخفضت الأجور عن الانتاجية الحدية فان هذا سيمكن المشروع من تشغيل عدد جديد من العمال يحققون له ربحا اضافيا، و نظرا لزيادة الطلب على العمل فان الانتاجية الحدية للعمال ستنخفــض بينما يرتفع الأجر، و هكذا تستمر المشروعات في زيادة تشغيل العمال حتى تتساوى الانتاجية الحدية مع الأجـــــر. (1)

---

1) و ذلك بخلاف النظريات السابقة التي اعتمدت في تحديد الأجور على عرض العمل.

2) يقصد بالانتاجية الحدية هنا الزيادة في قيمة الانتاج، الناتجة عن تشغيل عامل اضافي.

3) الدكتور رفعت المحجوب : الاقتصاد السياسي ، ج 2، القيمة و التوزيع - القاهرة 1966 ، ص 274.

الا أن النظرية لاقت انتقادات و جهت للعيوب التي لازمت الأسس الافتراضية التي تقوم عليهـــــــا .
منها افتراض النظرية أنها لا تسمح بتدخل الدولة في ضمان حد أدنى للأجر، في حين لم يعد متصورا وجود المنافسة الحرّة. كما تفترض النظرية ، و يتضح النقد في و قتنا الحاضر جليا بتدخل الدولة في تنظيم سوق العمل .
فتنتقد هذه النظرية انتقادا يمتد الى الأسس الأفتراضية التي تقوم عليها . حيث لم يعد متصورا و جود المنافسة الحرّة البعيدة عن التطور التشريعي في تنظيم سوق العمل. و هذا اضافة الى ان النظرية تحدد أجر العمال رغم تفاوت انتاجيتهم ، بانتاجية العامل الحدية ، و هو العامل الأقل كفـــــاءة .
فمن النتائج التي توصلت اليها لا تسمح بأي تدخل تشريعي يضمن تنظيم مستوى أجر محدد للعمال. فما دامت هذه النظرية ترى أن مستوى الأجور الذي يستطيع عنده كل فرد أن يحصل على عمل ، محدد تحديدا جامدا، نظرا لوجود حد محدد لمقدار العمل الذي يكون من المفيـــد لمنشأة أو صناعة أو بلد بأسره استخدامه بأجر معيّنمع مقدار معلوم من رأس المال والموارد الطبيعية ، فان أية مطالبة عمالية من خلال التنظيم النقابي، أو الاستعانة بسلطة الدولة، ستودي الى البطالة و بوجود البطالة ستنخفض الأجور على النحو السابق الذي تصورتـــــه النظريـــــــــة .
بالاضافة الى أنه لا يصح القول ان العامل يحصل بأجره على انتاجيته الحقه،حيث ان الاستغلال يظهر في حالتيـن : ـ
ـ عندما يوجد مصنع منعزل في موقع جغرافي يشتري قوّة العمل في الاقليـــم .
ـ أو اذا كان الاقليم أكثر أهمية فان الشركات ستتوافق تضامنيا على أن يكون الأجرأقل من مستوى الانتاجية للعمل . و ذلك سعيا من المنظم على تحقيق أقصى ما يمكن من الربح .
أكثر من هذا ، ففي مقدور المشروع الذي يتمتع باحتكار الطلب على العمل أن يمارسسياسة تعدد أسعار ((قوّة العمل)) و بفضل هذه السياسة يستطيع أن يفرض للعمل و الانتاجيـــة المتساوية معدلات للأجر، فمثلا أن أجر العمال الذكور تكون ضعف أجور عمال الجنسالملوّن.
و يعلّق جون مارشال على ذلك بقوله ((كل هذه الفروض التي تغطي كثيرامن الحالاتالحقيقية الملموسة و التي لم تختلف بعد، في كل هذه الفروض يوجد استغلال احتكار المقوى العاملة)).
كما يضيف قائلا: ((امام كل ذلك تكون مضطرين الى التسليم بالنتيجة التياتتهى اليها ماركس و القائلة بأنه يوجد استغلال للعمال في اقتصاد السوق ، و أن نقده كان ملهما)).
كذلك ليس صحيحا ان هذه النظرية يمكن ان تقدّم معيارا لقياس الانتاجية ، و بالتالي ينتفي دورها كمحدد للأجور. و نعطي مثالا على ذلك أنه عندما حدث تضخم في الولايات المتحدة الامريكية أراد الرئيس الامريكي كينيدي و ضع ضوابط تحكم الاجور و الأسعارعلى أساس الانتاجية ، فكلّف المجلس الاقتصادي الاستشاري سنة 1962 بوضع هذا المعيار ، فقدم المجلس

تقريرا يشير فيه الى أن قياس الانتاجية يثير مشاكل عديدة ،و أن الانتاجية تستخدم كمرشد أكثر منها قاعدة لتقدير الأسعار و الأجور .

و مما يدحض ادعاءات أصحاب هذه النظرية أيضا ما أثبتة الدراسات العلمية من أن الأجور يمكن أن تتطور بواسطة قوى أخرى غير تطور الانتاجية ، و بذلك يسقط الى الأبد الادعاء بوجود علاقة حاكمة بين الانتاجية و الأجور .(1)

---

1) الدكتور حماد محمد شطا ، المرجع السابق ص 143.,

<u>نظرية العرض و الطلب :-</u>

في بحثهم الدائب لايجاد مبررات ((نظرية)) تتكىء عليها الرأسمالية في استغلالها للعمال ، و أمام الانتقادات القوية التي وجهت للنظريات السابقة حتى عجز انصارها عن الدفاع عنها ، ابتكر المنظرون نظرية سمّوها بنظرية العرض و الطلب ، و هي ليست أكثر من محاولة توفيقية بين النظريات السابقة .

ان ذيوع مبدأ الحرية الاقتصادية و نمو المنافسة في القرنين الثامن عشر و التاسع عشر ، و تأثير قانون العرض و الطلب أدى الى تحطيم المعايير السابقة والمألوفة للأجور ، و بروز هذه النظرية التي يؤكد واضعوها على أنه في لحالة معينة يتحدد معدل الأجر عند نقطة تقاطع منحنى العرض مع منحنى الطلب .

و هما بالضرورة يتقاطعان عند نقطة واحدة تتمثل في مستوى الانتاجية الحدية .

فاذا كانت الانتاجية الحدية للعمل مرتفعة فان المنظمون يعينون عمالا جددا مما يترتب عنه رفع الأجور .

و في الحالة العكسية يسرح المنظمون جزءا من عمالهم و عندئذ يتعادل معدل الانتاجية في يحصل العامل على الأجر الذي يمثل المعدل الحقيقي لما يقدمه من انتاج . و قد ارتأى أحد الاقتصاديين البريطانيين القول و هو آدم سميث ((1723 ـ 1790)) أن الأجور اذا كانت تتحدد طبقا للعرض و الطلب ، فان العمال سيجذبون الى الأجور العالية في الصناعات و المهن و المناطق حيث يطلبون أكثر . و سيهجرون الصناعات و المناطق التي يكثر فيها العرض على الطلب و تنخفض فيها نتيجة لذلك الأجور . و أن هذا الوضع سيؤدي الى تحسين توزيع القوى البشرية و لتحقق مصالح الاقتصاد الرشيد .

الا أن هذه النظرية لاقت انتقادات كثيرة نذكر منها : -

1 ـ ان التسليم بأن العمل بضاعة يستجيب ثمنها للعرض و الطلب ، هو تشبيه مع الفارق لأن الطابع المعيشي للأجر يحرر بضاعة العمل من خواص البضائع الأخرى التي يكون في امكان عارضيها أن يزيدوا في كمية الشيء المعروض اذا زاد الثمن ، أو تخزينها اذا قل الثمن . فالعامل عندما ينخفض أجره لا يستطيع تخزين قوّة عمله ، بل على العكس من ذلك سوف يضطر الى اطالة يوم عمله ، فاذا لم يكن هذا كافيا ، فانه يضطر الى أن يدفع بأولاده الى المصانع .

2 ـ نظرا لأن العامل لا يستطيع تخزين قوة عمله عند انخفاض الأجر، فهذا يؤدي الى زيادة العرض و بالتالي فان منحنى العرض و منحنى الطلب لا يلتقيان في نقطة واحدة تحدد الأجر الطبيعي أو القيمة الحقيقية لانتاجية العامل.

3 ـ ان هذه النظرية سلمت بوجود المنافسة الكاملة في عالم متغير، فافترضت عدم وجود نقابات كما نفت أي تدخل من جانب السلطة العامة. و يرد على ذلك Jean Marchal مبينا فائدة العمل النقابي حيث يقول ((ان التدخل النقابي يهدف الى تغيير طبيعة الأجر، بأن يفرض الأخذ في الاعتبار العناصر الجديدة مثل احتياجات العامل و تكاليف المعيشة ، و الأعباء العائلية و صعوبة العمل في تحديد الأجر و بناء على ذلك دفع الأجر. و بدلا من مفهوم الأجر ثمن العمل النقابي على الأخذ بفكرة الأجر دخل العامل، و بذلك يحدث تراجع للاستغلال، ليس بمعنى العدل التبادلي فقط و لكن بمعدل الكمي التوزيعي)) و من هذا القول يتبين لنا أن العمل النقابي ضرورة لا بد منها.

4 ـ ان هذه النظرية تستبعد العوامل الاجتماعية التي تؤدي الى تقييد حركة العرض و الطلب ، مثل زهد العمال في الانتقال من مساقط رؤوسهم و بيوتهم للعمل في أماكن أخرى و لو بأجور مرتفعة. (1)

---

1) مدخل لدراسة الأجور، المرجع السابق ص 104.

المطلب الثاني

النظرية الاشتراكية :-

بينما كان الاقتصاديون الكلاسيكيون يصيغون نظرياتهم التي تتعلق في أن الأجور تتحدد بحد الكفاف ، و أنه من الأفضل للعمال قبول أجر أقل لأنه سيودي الى توفير الرصيد المخصص للأجور مما يمكن من استخدام عمال جدد و أنه لا فائدة ترجى من العمل النقابي في مطالبته بزيادة الأجور لأن رصيدها ثابت و أن هذه الزيادة لاتودي الا للبطالة . لأنه اذا حصلت طائفة من العمال على أجر أعلى، فهذا يعني نقص الرصيد المتبقي لزملائهم و بالتالي ينخفض الأجر الى مستوى لا يضمن حتى الوجود المادي لباقي العمال. و أنه اذا طمع العمال في تحسين معيشتهم فعليهم أن يزيدوا في شراء أصحاب عملهم بقبول أجر أدنى فيحدث التراكم في الأموال فيخلص الى رصيد أكبر للأجور يعود بالفائدة على العمال. و بناء على ذلك فان لافائدة ترجى من العمل النقابي ،مادام يطالب برفع أجور العمال لأن الرصيد ثابت، وأن تدخل النقابة سوف يودي الى كارثة جناحاها البطالة و رفع الأسعار.

هنا ظهرت المدارس الاشتراكية في القرن التاسع عشر، و بدأت تهاجم الأفكار السابقة و تهدمها الواحدة تلو الأخرى ، و امتدت هذه المهاجمة الى المساس بذات النظام السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي. فالانتاج القومي ليس مقدار ثابتا كما تتوقع النظريات السابقة ، و حتى لو سلمنا بذلك فلا يمنع من تغيير أجزاء هذا العدد، فلو كان لدينا رقم 8 مثلا تحصل الأجور على 2 و الأرباح على 6 فانه لا يمنع من تبادل المراكز فتصبح الأجور 6 و الأرباح 2. بيد أن المجموع يبقى ثمانية لأن ثبات مجموع الانتاج لا يودي الى أن مبلغ الأجور يجب أن يظل ثابتا .

كما أن البضائع تباع بقيمتها ، أي بكمية العمل المتجسد فيها و لا دخل للعرض و الطلب في تحديد قيمة البضاعة . و أن الفارق بين الأجر و ثمن قوة العمل هو القيمة الزائدة التي لم يدفع الرأسمالي مقابلا لها ، أي فائض القيمة الذي يحصل عليه الرأسمالي في استغلاله لقوة عمل العامل.

فالنظرية الاشتراكية اذن ترى أن قوة العمل في المجتمع الرأسمالي سلعة يجب أن يدفع ثمن انتاجها. و هذا الثمن هو عدد ساعات العمل اللازمة لمعيشة العمال و أسرهم [1]. فاذا ما أرتفع الثمن الجاري للعمل عن هذا الحد فان المنافسة بين العمال ، مع وجود جيش احتياطي من العاطلين يردات اليه [2]. و قد لاحظ ماركس ان عدد ساعات العمل اللازمة لتغطية تكاليف معيشة العامل و أسرته من يوم العمل هي أقل من عدد الساعات التي يعمل فيها ، و هكذا فان هناك فرقا بين قيمة قوة العمل التي يدفعها الرأسمالي الى العامل و بين قيمة كمية العمل التي يخلقها العامل بعمله ، و الفرق بين الاثنين هو فائض القيمة الذي يحصل عليه الرأسمالي في استغلاله لقوة عمل العامل. ولا يرى ماركس في هذا الاستغلال موقفا شخصيا و عارضا من الرأسمالي ذاته ، فهو ليس تصرفا فرديا ، بل ناتج عن طبيعة النظام الرأسمالي. و لذلك فهو لا يمكن تفاديه الا بانهيار النظام الرأسمالي انهيارا تاما. و تتيح هذه النظرية للدولة فرصة التدخل التشريعي لحماية مصالح الطبقة العاملة فيما يتعلق بأجورها ، كما توجب على النقابة أن تعمل بصورة مستمرة حتى تظل الأجور محتفظة بمستوى معقول و لا تهبط لمستويات أدنى.

كما بينت النظرية أن رفع الأجور ليس من شأنه أن يحدث التضخم المالي، فضلا عن أنها كشفت عن وجود حد أدنى اجتماعي يضمن مستوى من المعيشة يتلاءم و التطور الاقتصادي و الحضاري لبلد ما . و هو ما أخذت به الآن جميع الدول المتقدمة ، لا في ميدان الأجور في النشاط الخاص فحسب بل و في المرتبات في الوظيفة العامة كذلك [3].

<u>تأثير النظريات الاقتصادية على السياسة التشريعية</u> :- نستنتج من خلال هذه النظريات الاقتصادية بأن علم الاقتصاد لا يرى في الأجور أكثر من كونها عنصرا من عناصر تكلفة الانتاج ، و باعتبارها ثمن لسلعة من السلع ، فانها تتحدد تبعا للتطورات المتقدمة ، و فقا لعمليات اقتصادية محضة . و لا يغيب عنا أن الفلسفة التشريعية لتنظيم علاقات العمل التي سادت منذ أواخر القرن الثامن عشر ، كانت تجسيدا لهذه النظرة الاقتصادية المحضة الى العمل و ثمنه الأجر ، و أنها كانت تمثل قمة الانتصار للأفكار الليبرالية التي اغفلت تماما ، الاعتبار الاجتماعي في الأجور.

---

1) Rossé : المرجع السابق P 43.

2) و هكذا يختلف ماركس في تفسيره عملية التوازن بين الأجر الجاري و أجر الكفاف عن التقليديين ، فبينما يرى الأخيرون هذا التوازن متحققا في حركة السكان، يعتمد ماركس في تفسير ذلك على المنافسة بين العمال أنفسهم ، و هذه المنافسة تعود الى طبيعة النظام الرأسمالي ذاته ، و بهذا تمكن ماركس من أن ينتهي الى نتائج تختلف عن تلك التي أنتهى اليها التقليديون بخصوص عدم جدوى القيام بأي اصلاح اجتماعي لتحسين ظروف العمال.

Gerard lyon-caen:Manuel de droit du travail et de la securitè Paris 1955 P.231.

3) تجتمع النظريات المتقدمة كلها على أنها تبين كيفية تحديد الأجور في سوق حرة ، في حين أن سوق العمل في المجتمعات الرأسمالية يسودها حاليا نظام الاحتكار النقابي من جانبين ، أي وجود منظمات نقابية لكل من العمال و أصحاب العمل تتولى -

و تبعا لهذه الخلفية المطلقة للنظرة الاقتصادية المحضة الى الأجر، فقد جاء القانون المدني الفرنسي في عام 1804 ليجسدها بوضوح تام تمثل في اخضاعه عقد اجارة الخدمات الى القواعد العامة في نظرية العقد باعتبار هذا العقد نوعا من أنواع الاجارة، و شروطه يحددها الأطراف تحت تأثير قوانين السوق، أي وفقا لاعتبارات اقتصادية محضة، و لهذا لم يخصص من المواد السبع و السبعين التي خصصها للاجارة سوى مادتين لاجارة الخاص، هما المادة 1780 التي حظرت قيام رابطة خضوع دائمة على النمط الذي كان قائما في القانون القديم، و المادة 1781 التي قررت صاحب العمل في حالة قيام نزاع بينه و بين العامل بشأن اثبات الأجر أو الوفاء به مصدق بيمينه.

الدفاع عن مصالحهم، و على مدى القدرة التساومية لهذه المنظمات يعتمد تحديد الأجور و الأجر و فقا لهذا النظام يتحدد بتلاقي منحنى تساهل أصحاب العمل و منحنى تشدد العمال،و المنحنى الأول يمثل العلاقة بين أسعار الأجور المختلفة و المدة المتوقعة للاضراب فأصحاب العمل يوازنون قبل أن يقرروا قبول زيادة الأجور بين الأضرار التي تنشأ عن الاضراب المتوقع، و الاضرار الناشئة عن زيادة الأجور، و هنا يوجد حد لا يقبل أصحاب العمل أن يزيدوا الأجور بعده، أما المنحنى الثاني فيمثل العلاقة بين الأجور و المدة الممكنة للاضراب فاذا كانت الأجور مرتفعة فان مدّة الاضراب ستكون قصيرة و العكس بالعكس، ذلك لأن العمال لا يقدمون على اضراب طويل المدّة اذا كانت أجورهم مرتفعة ،لأن ما سيعود عليهم من نفع من الاضراب يقل عما يسببه من خسائر. أما في حالة كون أجورهم منخفضة فانهم يطيلون مدّة الاضراب. و بمعنى آخر فان منحنى التساهل يمثل قدرة أصحاب العمل على اغلاق المصنع، في حين يمثل منحنى التشدد قدرة العمال على القيام بالاضراب و الاستمرار فيه ،وعند تلاقي المنحنيين تتحدد الأجور. ووفقا لما تقدم تجرى عملية تحديد الأجور في عقود جماعية.

أنظر رفعت المحجوب: المرجع السابق ص 277-282

4) يشير البعض الى أن تاريخ السياسة الأجرية كلها يكاد أن يختصر في وصف للتذبذب بين العامل الاجتماعي و العامل الاقتصادي اللذين كانا و لا يزالان يتحكمان النظرة الى الأجور، و كانت الأهمية النسبية لأي منهما و لا تزال تزيد و تنقص بمرور الزمن وتغير المعتقدات السياسية و النظم الاقتصادية.

5) André Rouast et paul Durand.precis de legislation industrielle dalloz .Paris.1951. P 17.

و لاشك أن المادة الأخيرة تعبير صريح عن عدم عدالة موقف المشرع الفرنسي من المساواة بين صاحب العمل و العامل و تكشف عن عدم ثقته بهذا الأخير. و يرى البعض أن عدم تعرض القانون المدني الفرنسي الى تنظيم عقد اجارة الخدمات يعود الى رغبة المشرع في تحطيم نظام الخدمة الذي كان قائما في عهد الاقطاع ، فأراد أن يحرر العامل من تلك القيود التي كانت مفروضة عليه ،و أن يمكنه من حريته في العمل ،و تنظيم علاقته بصاحب عمله على أساس المساواة.

Fèlix pippi:de la nation de salaire individuel à la nation de salaire social .. Thèse.Paris 1966 .P.33.

المبحث الثاني : <u>تطور علاقة العمل من الناحية الاجتماعية</u>

المطلب الاول : -

<u>مرحلة ما قبل التدخل التشريعي</u>:- ان الأجر هو الشيء الطبيعي الذي ينبغي أن يتقاضاه العامل المنتج مقابل ما يبذله من جهد جسماني أو ذهني في عملية الانتاج. لقد شهد التاريخ الانساني الطويل على مر العصور نظما و أوضاعا اجتماعية لم تعترف بالأجر بمفهومه المعروف اليوم، و لم يكن الأجر كمبلغ نقدي هو الوسيلة المستخدمة في مكافأة المنتج على جهده و انتاجه. حيث كان الانسان في العصور الأولى يحصل على احتياجاته مباشرة من مصادرها الطبيعية، ثم بدأينتج بعض السلع و يتبادلها مع غيره مقايضة، أما في ظل نظام الرق كان صاحب العمل هو السيد يملك العبد و يملك جهده و كل ما ينتجه، و ليس للعبد أي قدر من الحرية الشخصية أو حرية الحركة أو الانتقال، فهو مرتبط بسيده الى أن يقرر التخلص منه بالبيع أو بالدفن عند الموت. و لا يلتزم السيد نحو عبيده بأكثر مما يقدمه اليهم من مأكل و ملبس يحفظ لهم طاقتهم على العمل. و تقدر أرباح السيد في هذه الأحوال على أساس الفرق بين ما يصرفه على اعاشة عبيده و بين حصيلة دخله السنوي.

ومن الطبيعي في ظل هذا النظام أن يجري الحديث عن سعر العبد و ليس عن أجره، و أن يختلف هذا السعر تبعا لقوته البدنية و مستوى صحته و لياقته، و تبعا لكثرة المعروض من العبيد في الأسواق و خاصة في أعقاب الحروب والغزوات حيث يكثر العبيد. و بنمو نظام الاقطاع و ازدهاره في القرون الوسطى ظهر الرق في صورة جديدة، اذا ارتبط المنتجون من الفلاحين و الحرفيين بأرض الأمير الاقطاعي، و كان الفلاحون يعملون لحسابه خلال الجانب الأكبر لفصول السنة لا مقابل أجر و انما مقابل منحهم حق فلاحة قطعة أرض صغيرة من الأرض لحسابهم مقابل تمتعهم بحماية الأمير من غارات الأمراء الآخرين.

هكذا نرى هولاء الفلاحين - أو رقيق الأرض- يتمتعون بقدر من الحرية الشخصية مقارنة مع نظام الرق القديم ، و مع ذلك فان هذه الحرية لا تتيح للفلاحين حق الانتقال و الرحيل من اقطاعية الى أخرى الا بموافقة الأمير أو المالك، الأمر الذي يلزمهم على ارتباط قاسي و مستمر بالأرض مهما تغير الأمير أو المالك.

يختلف وضع الحرفيين قليلا عن وضع زملائهم الرقيق. فالصانع الحرفي في ظل نظام الاقطاع يملك حق تكوين و رشة صغيرة بأدواتها البسيطة. و مع ذلك فهم يشاركون رقيق الأرض في الحرمان من حرية الانتقال نظرا للقيود الاقطاعية السائدة و الصعوبات التي تفرضها الطوائف المماثلة في كل مدينة اقطاعية.

لقد شهدت العصور الوسطى أول تدخل للدولة في مسألة تحديد الأجور، و لكن تدخلها كان في البداية ضد مصالح العمال في مواجهة القدرة التساومية للعمال في مركز قوة للمطالبة بأجور عالية.

هذا مما جعل أصحاب العمل يستغيثون بالحكومة التي يهيمنون عليها، ويمارسون الضغط على البرلمان الانجليزي سنة 1349 و الذي يجبر فيه كل شخص قادر على العمل، رجلا كان أو امرأة تحت سن الستين، وليست له و سائل عيش مستقلة، أن يعمل بناء على طلب صاحب العمل بأجر محدد مسبقا و بدون ابه مناقشة والا تفرض عليه عقوبة الغرامة أو الحبس. و قد فرض القانون أيضا عقوبة على كل صاحب عمل يحسن الأجور أو ظروف العمل بارادته خلاف مارسمه القانون.

لقد كان هذا القانون كفيلا بأن يحطم آمال العمال في حياة أفضل عن طريق المطالبة بأجور عالية، و هي معاقبة العمال الذي يستغل موفقة التساومي في هذه المطالبة، و من جهة أخرى منع المنافسة بين أصحاب الأعمال عن طريق منع هولاء من دفع أي أجر يزيد على ماحدده القانون كأجر أعلى.

و استمر العمل بهذه التشريعات نافذا في انجلترا حتى القرن الثامن عشر، كما صدرت في العهد الاليزابيث ELIZABETH ERA عدة قوانين مكنت الموظفين المحليين من تحديد حد أقصى للأجر، و معاقبة أصحاب العمل الذين يدفعون أكثر تماما كما يعاقب العمال الذين يطالبون بأجور أعلى من المستويات المقررة.

و مع قيام الثورة الفرنسية تغيرت علاقات الانتاج القائمة آنذاك حيث قامت الثورة الفرنسية على المبادىء الثلاثة المعروفة و هي، الحرية - المساواة - الأخوة - و تجسدت فكرة الحرية في امتناع الدولة عن التدخل في تنظيم علاقات العمل، واقرار مبدأ سلطات الارادة و اعتبار العقد شريعة المتعاقدين، حيث كانت شروط عقد العمل تناقش بكل حرية بين العمال و لك أصحاب العمل.

و قد اقترنت هذه الحرية التعاقدية بتحريم قيام التنظمات العمالية الجماعية خشية أن تمارس ضغطا على الحرية الفردية. و بذلك لم يكن بالامكان تصور قيام علاقات جماعية، فبقيت علاقات العمل

.../...

خاضعة للتنظيم الاداري الفردي في اطار عقد العمل الفردي، فكانت شروط هذا العقد تتحدد و فقا لقانون العرض و الطلب .

المطلب الثاني:

مرحلة التدخل التشريعي:- الواقع ان العمال لم يبقوا في مركز قوّة تجاه اصحاب العمل ، و ذلك مع قيام الثورة الصناعية ، و ما حدثته الآلة ، في مختلف الصناعات من استغناء عن اليد العاملة ، زد على ذلك نزوح اليد العاملة من الريف الى المدينة طلبا للرزق بعد انهيار النظام الاقطاعي، و بهذا عاد قانون العرض والطلب ليخدم مصلحة أصحاب العمل . و السؤال الذي يطرح نفسه هنا هو ، هل أن العامل يتمتع فعلا بكل حريته عندما يتعامل مع صاحب العمل، و هل العامل في ظل نظام الأجر يمكنه أن يقول لا لن أعمل، و هل صحيح أنه في مجتمع الاحوال و الظروف يستطيع أن يرفض الأجر المعروض عليه ؟ اننا اذا نظرنا الى هذه الحرية سنلاحظ أنها محدودة بسبب طبيعة العلاقة الاقتصادية و الاجتماعية السائدة في هذا المجتمع . ان هذه العلاقة تعطي لصاحب العمل الكثير من القوّة والنفوذ أكثر مما تعطي للعامل ، و ذلك باعتبار ان صاحب العمل مالكا لوسائل الانتاج، و لا يحد من قوّته و نفوذه الا تضامن العمال عن طريق النقابات . و لذا فان الأجور أصبحت تحدد مسبقا من طرف أصحاب العمل ، و ما على العامل الا الاذعان لهذا التحديد. فالعامل عند دخوله في علاقة العمل لم يكن دخوله اختياريا ، و لم يكن يناقش شروط العمل بكل حرية ، بل كان دخوله اجباريا لأن عليه أن يعمل لكي يعيش. ان سلطان الارادة الذي قيل به ، لم يكن يتوافر في الواقع أمام مايتمتع به صاحب العمل من مركز اقتصادي قوي في مواجهة

عامل ضعيف، يزيد من ضعفه شدة حاجته الى الأجر ليسد به رمقه، كما يزيد منه أيضا التهديد بالبطالة اذا لم يقبل ما يعرض صاحب العمل من أجر، مهما كان ضئيلا. و كان من نتيجة كل ذلك أن كثر استغلال القوي الضعيف ، و فرضت على العمال أجورا لا تتعادل مع ما يقدمون من عمل.(1)

- فالنظريات الاقتصادية التي سبق التطرق اليها تفترض تساوى القدرة التساومية بين طرفي عقد العمل . إلا ان الواقع كشف الاختلاف في هذه المراكز ، فبدت فكرة تساوى المراكز فكرة نظرية محضة . و اذا كان مقبولا ان كلا من طرفي العقد محتاج الى الآخر، حيث لا يمكن لصاحب العمل ان يشغل مشروعه بدون عمال، و لا يمكن للعمال أن يعيشوا بدون أجر يحصلون عليه من صاحب العمل ، الا أن المسألة لا تقف عند هذا الحد عندما نضع في الاعتبار الظروف الاقتصادية للطرفين، فصاحب العمل ذو مركز اقتصادي قوي بسبب امتلاكه لوسائل الانتاج، لديه القدرة على أن يتحمل تضحية عابرة لكي يملي شروطه على العامل في النهاية ، أما العامل فليس له سوى جهده اليومي يبيعه لكي يكسب منه قوته اليومي، و لذلك فهو لا يستطيع الانتظار، و ليس له الا أن يرضخ.(2) ان هذا الفارق بين مركز العامل و صاحب العمل ، يترتب عليه أثر كبير في قدرتهما أثناء التفاوض على فرض شروطهما . و الغلبة دائما للطرف ذي المركز الأقوى و هو صاحب العمل . و لذلك فان العقد الذي يبرمه الليبرالييون اراديا ، ليس في حقيقته الا عقد اذعان ، يفرضه القوي على الضعيف.(3)

---

1) قانون العمل، الدكتور توفيق حسن فرج بيروت 1986 ص 1986

2) Rouast et Durand المرجع السابق P.23

و مركز العامل يختلف عن مركز التاجر، فالتاجر الذي لا يجد من يشترى سلعته اليوم يمكنه ان يحتفظ بها ليبيعها في اليوم التالي. أما العامل الذي لا يجد عملا فانه يفقد أجر الأيام التي لا يعمل فيها ، لأن أيام العمل لا يمكن تخزينها كما تخزن السلع.

3) pippi المرجع السابق P.29

.../...

و لو اقتصر عقد العمل على تنظيم مصالح مالية فقط لأمكن قبول هذا، و لكن الأمر يمتد الى ما هو أبعد من ذلك الى كرامة الانسان ذاته، و الى تركه آثارا على كيان المجتمع بأسره.

و نواجه بالتالي في عقد العمل حقيقة تتمثل في ان قوّة العمل لا يمكن أن تنفصل عن الشخص الذي يحتويها، و من ثم فان العامل يجب أن يرافق قوة عمله عند بيعها.

و هذا يجب أن يضفي على عقد العمل طابعا اجتماعيا لا يجوز اغفاله.

و على هذا الأساس رفضت هذه الحرية الخيالية التي نادى بها الليبراليون، و ظهرت أفكار جديدة تطالب الدّولة بأن تتجاوز موقفها السلبي، في تدخلها لحماية الطرف الضعيف في العقد، و هو العامل.

فالآثار السلبية التي أفرزها التشريع القائم على الفكر الاقتصادي الليبرالي، و المتمثلة في الآلام و المآسي التي قاساها العمال، و في مقدمتها هبوط مستويات أجورهم الى حد أقل من الكفاف، أدت الى ظهور الحركات الاشتراكية الأوروبية، كالاشتراكية الراديكالية و الاشتراكية المسيحية، فأجمعت هذه الاتجاهات على تدخل الدولة في الحياة الاجتماعية، و لتحسين أحوال العمال، و المطالبة بتحقيق الملكية الجماعية كوسيلة للتخلص من سلبيات النظام، الليبرالي المتعفن. كما ظهرت اتجاهات جد متطرفة لم تكتف بالدّعوة الى الاشتراكية فقط، بل تجاوزت ذلك الى المطالبة بضرورة الغاء الدّولة كوسيلة لتحقيق العدالة.

و على كل حال يمكن القول بأن هذه الاتجاهات قد أثرت مباشرة أوغير مباشرة على موقف الحكومات، و تراجعت أمامها المبادىء الليبرالية، و شهد القرن التاسع عشر ميلاد قانون يتجسد فيه انتصار فكرة تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل و في مقدمة ذلك التدخل في تحديد مقدار الأجر.

و من هذا نبتت فكرة علاقة العمل التي حلت محل عقد العمل، و التي تتصف بطابعها الانساني في حماية مصلحة العامل، و تأخذ بمختلف الظروف الاقتصادية و الاجتماعية التي يعيشها العامل.(1)

1) لقد تأثر المشرع الجزائري بفكرة علاقة العمل فنص في المادة 51 ق أ ع ع. ((تنشأ علاقة العمل بتعاقد مكتوب أو غير مكتوب و تقوم هذه العلاقة في جميع الحالات بمجرد العمل لحساب مؤسسة مستخدمة))

و نتيجة لذلك فقد قبل المجتمع الانساني المعاصر، أن تكون للاعتبارات الاجتماعية و الانسانية في تحديد الأجور الأسبقية على الاعتبارات الاقتصادية المجردة، و هـذا يعني التخلي عن اعتبار الأجور ثمنا لأحد عوامل الانتاج و هو العمل، و كذلك عـدم ترك تحديدها للتفاعل الآلي غير المنظم للقوى الاقتصادية.

ان تدخل الدولة أدى الى تحرير الأجور من قانون العرض و الطلب و آلية السوق الاقتصادية، و قد اتخذ ذلك مظهرا قانونيا تجسد في تقييد حرية طرفي العقد في تحديد الأجر.

كما كان من نتائج قبول المفهوم الاجتماعي للأجر و الاقرار له بالصفة المعيشية ان يكون هذا التقييد منيلا بأن يتقاضى العامل أجـرا كافيا لتغطية احتياجاته و احتياجات أسرته بعيدا عن تقلبات السوق. فنشأت التشريعات أساليب مختلفة لتجاوز السلبيات التي تخلفت عن تحديد الأجر عن طريق المساومة الفردية. و لضمان تناسب أجر العامل مع حجم أسرته الى حد ما.

و من جهة أخرى فان النظرة الانسانية الى شخص العامل ذاته، قد أدت الى تقريـر العديد من الحقوق له، لم يكن يستوعبها من قبل، مثل الحق في عطلة سنويـة و راحة أسبوعية و عطل الأعياد و المرض و الولادة للمرأة العاملة، و غير ذلك مـن الحالات التي توجب أن ينقطع العامل عن عمله لأسباب مختلفة، فيقرر المشرع استمرار تقاضي العامل لأجره مراعاة لاعتبارات انسانية و اجتماعية محضة.

- كما أنه تحت تأثير أهمية الأجر بالنسبة للعامل، خصته التشريعات بقواعد وضمانات خاصة، فأصبح له نظام قانوني خاص ينظم الوفاء به، و يحول دون الانتقاص من حـق العامل فيه، و يحميه تجاه صاحب العمل و دائنيه، و من العامل ذاته و دائنيه.

المبحث الثالث : ارادة توحيد أحكام قوانين العمل في الجزائر.

رأينا من أجل توضيح ارادة المشرع الجزائري في مجال توحيد الأحكام الواجبة التطبيق على مختلف قطاعات النشاط، ان نلقي نظرة على الاتجاهات التي سادت عالم الشغل بعد الاستقلال لغاية صدور القانون الأساسي العام للعامل، و خاصة ما كان يتعلق منها بالاصلاحات أو التنسيقات التي تشمل الانظمة القانونية الاساسية و الاجور و مختلف التعويضات التي كانت متفاوتة تفاوتا كبيرا بالنسبة للعاملين في مرافق الدولة الادارية و بقية منشآت القطاع العام من جهة و مؤسساتها و مشاريعها في القطاع شبه العام من جهة أخرى.

- لقد تعارض في غداة الاستقلال تياران حول طبيعة و مدى الاصلاحات الواجب اتخاذها في عالم الشغل عامة. طالب الاتجاه الأول بابقاء النظام القانوني السابق و ذلك لأنه يرى أن الجزائر قد ورثت نظاما قانونيا دقيقا يكفي للاحتفاظ به تخليصه من غبار الاستعماري، و ذلك بادخال بعض التعديلات عليه مع الاشارة الى السلطات الجزائرية الجديدة. و طالب التيار الثاني ترك النظام القانوني الاستعماري الليبرالي، واستبداله بتشريع جزائري من النوع الاشتراكي. مستلهما في ذلك النصوص السياسية لجبهة التحرير الوطني.

ان قانون 31 ديسمبر 1962 الذي ينص على الاستمرار الاجمالي لتطبيق التشريع الفرنسي الا ما كان يتعارض منه مع السيادة و الاستقلال الوطني.

و هذا يدل عن انتصار واضح للتيار الليبرالي في الجزائر، و ربما نجد تبرير هذا من ظروف الحقبة السياسية الصعبة التي حالت دون وضع تشريع جديد في جميع المجالات.

و جند بالتالي مشروع قانون للعمل له طابع تقدمي و ذلك في نهاية سنة 1962.

غير أن مراسيم سنة 1963 حول التسيير الذاتي أعادت المشروع الى ادراج و زارة العدل حيث بدى و كأنه قد عفي عليه الزمن.

المطلب الأول :

التفريق بين الأعوان العامين و الأجراء الخواص:- لقد استثني الحل الكلاسيكي عمال المصالح الصناعية و التجارية العامة من تطبيق القانون العام للموظفين وذلك حسب نص الفقرة الثانية من المادة الاولى من أمر 4 فيفري 1959 القائل ((لا ينطبق القانون على عمال الادارة و المصالح و المؤسسات العامة للدولة ذات الصفة الصناعية او التجارية)) و يحكمهم قانون العمل.

و أخضع عمال المصالح الادارية العامة أما الى نظام قانوني تشريعي أو تنظيمي،وبذلك يخرج و ضعهم من نطاق قانون العمل، او الى أنظمة مختلفة جدا يشترك فيها جزء من القانون العام و جزء من القانون الخاص بنسب متغيرة جدا غير أنهم يشتركون جميعا في استثنائهم من اعتبارين هامين في قانون العمل.

فمن جهة لا تكون محكمة العمل هي المختصة في منازعتهم . و من جهة أخرى لا ينطبق على الحكومة و الجماعات المحلية أحد أهم المصادر الرئيسية لقانون العمل، و هو الاتفاق الجماعي.

غير أن القضاء سارى على اجراء تفريق بين العمال غير الموظفين. فالقاضي يدقق باستثناءات الحالات التي يكون فيها العقد متضمنا لشروط مستمدة من القانون العام فيكون في هذه الحالة عونا عاما و الا كان عاملا.

و أخيرا و ضع القاضي الاداري معيارا متنازعا فيه ، يتمثل في النظر الى طبيعة الوظائف الممارسة . فيكون العقد اداريا عندما يتعاون العون مباشرة في انجاز عمل المصلحة أي عندما مهامه مع هدف المصلحة العامة. و الا كان عقده خاصا اذا مارس مهاما لا تخص المصلحة.

عناصر قلب الاطار القانوني القديم تنص الفقرة الثانية من المادة الأولى من القانوني الاساسي العام للوظيفة العمومية على ان ((يعتبر موظفون الاشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الادارات و الجماعات المحلية ، و كذلك المؤسسات و الهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم))

يخلص من هذا التعريف أن عمال الصنف الأخير لا يخضعون للقانون الأساسي للوظيفة العمومية الا بعد اتخاذ اجراء لتوسيع نطاقه ليشملهم .

- نص هذا القانون على انطباقه على عمال المؤسسات العامة الادارية كذلك بواسطة مرسوم على أن يخضعوا الى انظمة قانونية خاصة متنوعة بعد الاطلاع على رأي المجلس الاعلى للوظيفة العمومية .

و قد تحقق ذلك بمرسوم 2 جوان 1966 رقم 66 - 134 الصادر تطبيقا للفقرة 3 من المادة 4 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية .(1)

---

1) الجريدة الرسمية - جوان 1966.

أنشأ هذا المرسوم ايضا لجنة مكلفة بتحديد الطبيعة القانونية لكل مؤسسة موضوع نزاع.
أما بخصوص عمال المنشآت العامة ذات الطابع الصناعي و التجاري فلاحظ عدم استخدام المشرع بصراحة هذا الوصف لهذه المنشآت ، و انما اكتفى بوصفها ((مؤسسات عامة)).
أما بخصوص انطباق القانون على عمال المؤسسات ذات الطابع الصناعي و التجاري و الهيئات العامة ، يبدو ان هناك اختلاف في هذا الشأن.
ان المادة 2 من المرسوم السابق ذكره نصت على أن تنطبق نصوص الأمر رقم 66_133على عمال كل مؤسسة ذات طابع صناعي و تجاري و على كل هيئة عامة شروط تحدد بمرسوم ...))
لذلك فان أحكام القانون العام تشمل جميع عمال المؤسسات العامة الصناعية و التجارية و الهيئات العامة بما في ذلك المؤسسات الادارية العامة على ان يتحقق هذا التوسيع لنطاق التطبيق بعد أخذ رأي اللجنة التي نشأها هذا المرسوم .
و نص من جهة أخرى على ان يخضع العمال الى أنظمة قانونية خاصة و متنوعة من أجل احتساب الاحتياجات الخاصة لهذه الهيئات.
لم يعد عمال المؤسسات العامة الصناعية و التجارية يعتبرون أجراء خواص و انما اعوان عامون يستطيعون الحصول حتى على صفة الموظفين. و بهذا فان المشرع الجزائري هجر التفريق الذي أقامه القضاء و المشرع الفرنسيان ذلك لأن ما تقوم به الدولة من نشاطات صناعية و تجارية لا يعتبر استثناء كما هو الحال عليه في النظام الليبرالي.
<u>فشل التوحيد</u> لقد و جد مبدأ التوحيد مقاومة كبيرة لدرجة أنه بقي حبرا على ورق.
و تميزت الفترة التي تلت سنة 1966 باستمرار تطبيق القانون الكلاسيكي.
و من جهة أخرى نجد أن هذه المحاولة للتوحيد قد وضعت في اطار تشريعي محلي للبيرالي على نطاق واسع ، و ما يخشى منه هو خطر امتداء روتين الوظيفة العمومية الى قطاع منتج ، و هذا ما يجعله بيروقراطيا على نمط القطاع الاداري.
بالاضافة الى أن اطارات المؤسسات اعتبرت القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مسؤولا عن التمييز في المنافع على حساب الموظفين . فهو فهو يعارضون التوحيد لاعتقادهم انه يؤدي لانقاص هام في منافعهم . و بالتالي لم يطبق التوحيد الا بالنسبة الى الوضع الذي يحقق فائدة للجميع. و منذ ذلك استبدلت مسألة التوحيد بعبارة انسجام أو توفيق في الغالب . و في خضم هذه الظروف صدرت مجموعة من الاجراءات المتنوعة التي استهدفت تضييق الهوّة التي فصلت الأعوان العموميين عن بقية العمال خاصة في مسألة الأجور و التعويضات و العلاوات في القطاع شبه العام.

.../...

و يهدف المشرع من ذلك وضع حد لاختلاف الأجور بين قطاعين قانونيين . اذ بعد أن كانت في المرحلة الأولى عملية تجميد للتعويضات في القطاع المنتج و اصبحت ((اعادتها من صلاحية الحكومة)) و هذا ما يحتمل بالفعل الانسجام في التعويضات التي توزع في القطاعين العام و شبه العام .

فأنشأ مرسوم صدر في 30 جانفي 1974 لجنة وطنية كلفت بدراسة انسجام أو تنسيق الأنظمة القانونية و التعويضات المطبقة على عمال القطاع العام و شبه العام كلفت خاصة :-

بوضع الخطوط العريضة لسياسة وطنية للدخل و اقتراح تدابير لتحديدها و عوامل تطورها . و تقديم اقتراحات تساعد على تحقيق انسجام بين القوانين الأساسية و انظمـــة التعويض لتطبيقها على عمال مختلف الأصناف القانونية القائمة .

و أخيرا صدر مرسوم في 30 أكتوبر 1973 لاكمال أحكام المالية لسنة 1974.[1] نص على كيفيات تطبيق ايقاف التعويضات المنصوص عليه بالنص التشريعي و انشاء نظام رقابة تتدخل فيه خاصة اللجنة الوطنية سالفة الذكر.

غير أن هذه المحاولات لم تفعل شيئا سوى ترجمة واقع فشل اصلاح 1966، فأستمــــر الخلاف سبعة سنوات بعد دخول القانون للوظيفة العمومية حيز التنفيذ لمحاولــــة إيجاد انسجام لا بين القوانين الأساسية بل في التعويضات و لكن يبدو أن الموسسات لم تطبق النصوص التشريعية و التنظيمية حول ايقاف التعويضات فازداد التبايـــن و التباعد بين القطاعين.

مشروع قانون العمل لسنة 1969 ما كادت تمر سنتان على دخول القانون الأساســـي للوظيفة العمومية في حيز التطبيق حتى بدأالمشرع في صياغة مشروع لقانون عمل جديد. أراده آنذاك احد التيارات ان يكون تقنيا يشمل تطبيقه جميع عمال القطاعيـــن العام و شبه العام باستثناء الأعوان الخاضعين لتشريع الوظيفة العموميـــة . و قد قاطع هذا المشروع النصوص التوحيدية في القانون الأساسي للوظيفة العمومية و تبيني دفعة واحدة و بدون أي تردد حل استمرارية القانون الكلاسيكي الا أنـــه أهمل نهائيا في سنة 1971 أي في سنة تبني النصوص الأساسية للتسيير الاشتراكـــي للمؤسسات التي أخذت بمبادىء جديدة تغاير مبادىء مشروع قانون العمل المهمل.

111111111

---

1) الجريدة الرسمية فيفري 1974 ص 88.

قانون التسيير الاشتراكي للموسسات :- لقد نص ميثاق التنظيم الاشتراكي للموسسات على أن يضمن التسيير الاشتراكي للموسسات المساواة في حقوق العمال بدون أي تمييز ((تلغى تدريجيا أوضاع الامتيازات في أي فرع كان ، و تلغى كذلك استمرارية القطاعات المحرومة من المنافع)) .

الواقع ان نطاق تطبيق هذا الأمر المتضمن لقانون التسيير الاشتراكي لموسسات لم يكن واسعا كما يجب ، لأن نصوصه لا تعني سواء عمال الموسسات ذات الطابع الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي، و يستبعد القطاع الاداري التقليدي ، و بالتالي فان هذا الأمر قد احتفظ بالفصل بين الأعوان العامين و الأجراء الخواص.

المطلب الثاني فلسفة التوحيد في القانون الأساسي العام للعامل.

يتمثل التجديد الرئيسي لهذا القانون في ايجاد فلسفة توحيدية لجميع القطاعات القانونية . و ان كان البعض يتشكك في امكانية تطبيق هذا التجديد.

كما لم يعبر بعض الفقه عن رأيه النهائي في مسألة الغاء نصوص القانون العام للعامل لنصوص قانون الوظيفة العمومية ، و بمعنى آخر هل يحقق فعلا القانون العام للعامل التوحيد الأساسي لعمال الدولة أيا كان التكييف القانوني للهيئة التي تستخدمهم . مبدئيا يمكن القول أن هذا النظام المقترح لا يقيم أي فرق أساسي بين القطاع الاداري و قطاع الموسسات المنتجة .

و من جهة أخرى نلاحظ التطابق التام في تعريف العون العامل لتعريف العامل في الفقرة الثانية المادة الأولى من القانون العام للعامل و ذلك طالما كان ((يعيش من حاصل عمله و لا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال في نشاطه المهني))(1) . و هذا التوحيد الفلسفي الأساسي يلفت الانتباه الى مجال تصنيف مناصب العمل الذي سنتعرض له في الفصل الرابع من الباب الأول.

---

(1) اعتمدت في اعداء هذا المبحث على على محاضرات د. جلال القريشي على طلبة الماجستير بمعهد الحقوق الجزائر سنة 1985 _ 1986.

....../...

البــــاب الأول

الأجـــر و متممـــاتـــه

الفصـــــل الأول

تعريف الأجـر و متممـاتـه   المبحث الأول تعريف الأجـر

ان التعريف الشائع للأجر في الفقه و القضاء هو أنه ((مقابل العمل)) أو ((أنـه المال الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه الى العامل مقابل ادائه العمل)).

و قد عرفت المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1949 الأجـــور بقولها ((يقصد بكلمة الأجور في هذه الاتفاقية بصرف النظر عن طريقة حسابهــا ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب و تحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أواللوائح القومية أو يستحق الدفع بموجب عقد خدمة - مكتوب أو غيرمكتوب - أبرم بين صاحب العمل و العامل نظير عمل انجز أو يجري انجازه أو نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها)).

يفهم من هذا التعريف أن الأجر يعطي للعامل لقاء عمله ، مهما كانت الوسيلـــة التي انشأت علاقة العمل سواء كانت عقدا مكتوبا أو غير مكتوب، و لا عبرة بالسلطـــة التي تحدد الأجر سواء كانت ارادة الطرفين أو الدولة أو لوائح العمل في المنشأة.(1)

و قد كان حتى عهد قريب يعتبر الأجر ثمنا للعمل و يخضع في تحديده كثمن كـــل سلعة الى قانون العرض و الطلب . و لكن النظرة اليه اليوم قد تغيرت فأصبحـت الغاية منه ليست مكافأة العامل على عمله و اعطاءه ثمنا له فحسب ، بل ضمان معيشته و حاجته . و هذا ما دعى الى وضع حد أدنى للأجور و الى حمايتها ، بل و الى ظهور أشكال من الأجر لايتوقف مقدارها على العمل الذي يقدمه العامل بالمرة ، كالمنـــح العائلية و غيرهـــــا.(2)

---

1)• الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، ، الدكتور عليعوض حسن ص 229 القــاهــرة 1975.

2) يتبين من احصاءات لمكتب العمل الدولي سنة 1954 ، ان الأجر غيـر المباشر أخذ في التزايد و الانتشار، فنجد ان النسبة المئوية لهـــذا الجزء بالنسبة للأجر المباشر بشكل 39،6 ٪ في المانيا و 24٪ في بلجيكا و 15 ٪ في سويسرا و 7٪ في انجلترا و 5٪ في ايطاليا.

و لهذا أصبح الفقه الاجتماعي المعاصر يتحدث عن أنواع من الأجر تبدو غريبة على فكرة الأجر التقليدي، و منها فكرة الأجر غير المباشر salaire indirect كمصطلح جديد ينصرف الى كل ما يعتبر مقابلا حقيقيا للعمل في مقابل الأجر المباشر الذي يمثل مقابل العمل الحقيقي . بينما يتحدث جانب آخر عن أجر مقابل عمل فعلي و أجر و أجر بدون نشاط salaire d'inactivitè للاشارة الى المبالغ التي لا يقابلها مجهود حقيقي من العامل . في حين ذهب معهد العلوم الاقتصادية في فرنسا الى وضع نظرية عرفت بنظرية الأجور الثلاثة و مو داها أن للأجر ثلاثة عناصر، الأول: أجر مقابل جهد و الثاني أجر اجتماعي لا يقابله مجهود فردي انتاجي salaire social salaire de rendement و الثالث: أجر غير محدد للمقدار Le Remuneration non-Quantifiables و تندرج تحته الخدمات و الأعمال الاجتماعية التي تقوم بها المشروعات المصلحة عمالها.[1]

أما المشرع الجزائري و ان لم يعرف الأجر صراحة.[2] الا أنه اكتفى بالنص على أن ((يتقاضى العامل اجرا مقابل العمل الذي يوديه ، و يشارك في نتائج الموسسة و يستفيد من الخدمات الاجتماعية و الحماية الاجتماعية)).[3]

نخلص من ذلك أن المشرع ربط من جهة الأجر بالعمل المودي من قبل العامل للموسسة، و من جهة أخرى ربط الأجر بمتطلبات التنمية و الأهداف الاقتصادية المسطرة .

الواقع اننا لا نجد اتفاقا في الفقه و القضاء و التشريع على معنى موحد للأجر. و ذلك ينبغي الاعتراف ابتداء بأن كل محاولة لتعريف الأجر تتعرض للفشل و ذلك للمصاعب التي تكمن في مكونات الأجر في قوانيني العمل المعاصرة ، بخلاف النظرة الى الأجر في القواعد القديمة للقانون المدني . فقد أصبح صاحب العمل يقرر منح عماله مبالغ نقدية أو منافع عينية على اختلاف أشكالها ، و تعدد طرف حسابها و شروط استحقاقها تبعا للغاية المرجوة من منحها . و قد آدى كل هذا الى ظهور العديد من الملحقات و المتممات التي لم تكن معروفة من قبل، منها ما يستهدف مكافأة العامل على أقدميته في المنشأة أو على مواظبته في العمل ، و منها ما يستهدف حفزه على زيادة الانتاج و تقوية ارتباطه بالموسسة عن طريق جعله مشاركا في الأرباح التي تحققها . و يضعنا هذا الوضع في حيرة لأ أمام بعض ما يدفع الى العامل حيث تصعب نسبته الى العمل الذي أداه فعلا. كما ان البعض الآخر يتعارض مع التقديرية أو الجزائية للأجر.[4]

---

1) Félix pippi المرجع السابق P.41-42.

2) الدكتور علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد . القاهرة 1975 ص 230

3) المادة 133 ق. أ. ع . ع.

4) A.Brun et H Galland المرجع السابق P.208

و من ناحية أخرى فان تشريعات العمل المعاصرة قد قررت للعامل الحق في أجره حتى في الحالات التي لا يودى فيها عملا فعليا ، و ذلك لأسباب انسانية و اجتماعية ،و قد أدى هذا الموقف التشريعي الي التحقيق من شدة التلازم بين استحقاق الأجر و اداء العمل ، و من ثم فقد استدعى اعادة النظر في التعريف التقليدي للأجر و البحث عن تعريف أوسع للأجر يشمل كل المكونات الجديدة و المتطورة للأجر.

خصائص الأجر

ان وصف ما يدفع الى العامل بأنه أجر أو متمم للأجر، لا بد أن تتوافر فيه الخصائص التالية :-

1- أن يكون مبلغا نقديا، و هذا هو الأصل ، و لا يمنع هذا من أن تكون بعض أجزائه منافع عينية كاستثناء.

2- أن يكون مقابلا لعمل أداه العامل فعلا، أو بمناسبة قيام رابطة عمل ، و بهذا يكتسب ما يدفع الى العامل من صاحب عمله ، دون اداء عمل فعلي، صفة الأجر في الحالات التي يقررها القانون ، مادام ذلك يدفع بمناسبة قيام رابطة العمل.

3- ان يكون دفع هذا المبلغ الزاميا ، و بذلك يخرج عن مفهوم الأجر ما يدفع للعامل على سبيل التبرع، لأن هذه التبرعات لا تستحق قانونا ، و انما يتوقف دفعها على الرغبة الشخصية لصاحب العمل.

4- الا يكون المبلغ المدفوع الى العامل تعويضا قد دفع سدادا لمصاريف انفقها العامل بسبب ادائه العمل، فهي تعويض عن افتقار في الذمة المالية للعامل.

المطلـــــب الأول

الأجر عنصر أساسي في علاقة العمل.

يعتبر عقد العمل من عقود المعاوضة ، حيث توجد التزامات متبادلة بين الطرفين، التزام العامل يتمثل في القيام بعمل ، و التزام صاحب العمل يتمثل في دفع ما فليـه للعامل من تعويض.

فقانون العمل لا يحكم سوى العلاقات التي تنشأ عن عمل انسان يقوم به في مقابل أجر. و تفريعا عن ذلك فان العمل الذي يتم بدون مقابل - تفضلا من القائم به أو على سبيل التبرع - لا يدخل في اطار العلاقات التي يحكمها قانون العمل و لو كان قد تـم تنفيذا لالتزام قانوني.

و متى توافر المقابل اعتبرت العلاقة علاقة عمل مهما كانت صورة هذا المقابـل : نقديا أو عينيا ، و مهما كانت التسمية التي تطلق عليه ، أجر أو أتعابا أو عمولة أو مرتبا أو ماهية .

و لكن في تحديد مدلول المقابل لا ينظر الى صاحب العمل بل الى العامـل.فالجمعيات الخيرية التي لا تسعى الى الربح يخضع العاملون بها لقانون العمل لأن المقابل يشترط فقط بالنسبة للعامل و ليس لصاحب العمل.(1)

فالأجر ما يلتزم صاحب العمل بأدائه الى العامل ، أو هو ما يدخل في ذمـة العامل نظير القيام بالعمل المتفق عليه في العقد. و من هذا يتضح أن الأجـر لا بد أن يكون مستحقا بموجب عقد عمل ، و هذا ما يميّز الأجر عما يستحـق للعامل من ديون أخرى، قد تنشأ في ذمة صاحب العمل، ولا يكون مصدرها عقد العمل،

---

1) شرح قانون العمل الجزائري، الدكتور ابراهيم زكي أخنوخ الجزائر 1978 ص 10.

بل عقود أخرى غير العمل، أو ترتب في ذمة صاحب العمل على أساس المسؤولية ...
و اذا كان لا بد من وجود عقد عمل، فلا بد أن يكون هذا العقد صحيحا .
فاذا كان باطلا لسبب من الأسباب لا يعد ما يحصل عليه العامل في مقابل تنفيـــذه للعقد الباطل أجرا ، و انما يعتبر دينا عاديا يخضع للقواعد العامة.[1]
- لذا لا يتصور وجود عقد عمل بدون وجود أجر، كما لا يتصور أن يكون هناك عقدا لعمل حينما لا يكون منفعة العمل سوى التزاما ثانويا ناجما عن عقد آخر، أو حينما يهدف النشاط الى شيء غير الدخل، ((كمعالجة مريض في مستشفى حينما يكان النشاط منقادا بأفكار دينية)).
كما أنه لا يستنتج من الاتفاق على عمل احسان على وجود عقد عمل ، كاتفاق المتعاقدين على تنفيذ التزام معيّن بدون طلب مقابل له . كما ان دفع مبلغ من النقود بعد انجاز عمل معيّن، لا يتضمن بالضرورة ابرام عقد عمل، اذ كان العمل نفذ تلقائيا ، و بدون أن يكون الدافع ملزما بالدفع، كحالة دفع الحلوان من طرف المسافر الى بواب الفندق.
و من كل ما سبق نخلص الى القول أن الأجر يعتبر خصيصة جوهرية و مميزة لكل عقــد عمل عن غيره من العقود. اذا كانت بعض الأعمال تبدو في ظاهرها و كأنها تقدم بصورة مجانية ، فذلك غير صحيح، انها في حقيقتها تؤلف جزءا من مجموع الالتزامات المتقابلة التي وعد بها الطرفان المتعاقدان و تعويضها فوري غير مباشر.
فبائع الجملة الذي يعير أوعية لبائع المفرد لحفظ السوائل، والمؤسسات التي تهيىء خزانات لحفظ حوائج السواح و المستحمين و اللاعبين و المشاهدين لا يقدمون الطافا، بل ان مقابل هذه الأعمال يدفع في صورة غير مباشرة.[2]

1) قانون العمل ، الدكتور توفيق حسن فرج بيروت 1986 ص341
2) شرح قانون العمل الجزائري، الدكتور جلال مصطفى القريشي الجزائر 1984 ص 108

لذا يفرض في آداء الخدمة أن يكون بأجر اذا للهِ تجر العادة أن يودي على سبيل التبرع. و حتى عند عدم النص على مقدار الأجر بصراحة في العقد فانه يقدر بأجر المثل، أي بمعنى آخر أن العقد يمكن انعقاده و ان لم يتفق المتعاقدان على الأجر بصراحة في العقد، و يتحدد بموجب العرف أو العادة أو بموجب أحكام القوانين التي تنظم علاقات العمل.

و عليه فاذا تخلف عنصر الأجر، فاننا نكون أمام عقد يدخل ضمن عقود الخدمات المجانية

constrats des services gratuits

و مادام الأصل في اداء الخدمة مأجورة، يقع على صاحب العمل اثبات قيام نية التبرع لدى العامل. هذا ما تؤكده نصوص القانون الأساسي العام للعامل، اذ تنص المادة 20 منه على ما يلي ((يستحق العامل أجرا مقابل العمل الذي يوديه و يتقاضى عنه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل في الحالات الاستثنائية)). و كذلك ما نصت عليه المادة 133 من نفس القانون على أن ((يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يوديه)).

أما المادة 72 من نفس القانون فقد انكرت على العامل استحقاقه لأجره عن المدّة التي لا يعمل فيها. فنصت على أنه ((لا يمكن دفع الأجر عن مدّة لا يعمل فيها العامل مهما كانت و ضعيته في السلم الاداري، ما عدا الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون أو التنظيم)).

و لما كانت للأجر أهمية كبرى في حياة العامل، حيث يمثل دخله الرئيسي ان لم نقل الوحيد، شاء المشرع عدم حرمان العامل من اشتحقاقه لأجره في الحالات التي لايودي فيها عمله مثل الحالة المذكورة بالمادة 79 من القانون الأساسي العام للعامل ((يستحق العامل يوما كاملا للراحة في الأسبوع)).

و كذلك الحال بالنسبة لعطلته السنوية المدفوعة الأجر . و العطل التي أوجبت تنظيمها بعض فقرات المادة 94 من القانون الأساسي العام للعامل بتنظيم خاص مقابل أجر لغرض تمكين العمال المدعوين لمتابعة دورات في التكوين النقابي أو السياسي، أو لاجراء امتحانات، و للعمال الذين يقومون بزيارة البقاع الاسلامية المقدسة مرّة واحدة خلال فترة عملهم ، و للعمال المدعوين للمشاركة في الملتقيات الوطنية بالبحث العلمي و الثقافة. و كذلك الحالات المذكورة بالمادة 230 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص و هي ، عند زواج العامل حيث تكون له ثلاثة أيام مدفوعة الأجر، و عند ولادة ولد له يمنح يوما واحدا مدفوع الأجر، و عند و فاة زوجته أو ولده أو أحد أصوله يمنح يومان من العمل.

و استحقاق الأجر في كل هذه الحالات لا يعتبر استثناء من قاعدة ارتباط الأجر بالعمل ، لأن مفهوم هذه القاعدة ليس تقابل كل جزئية من العمل مع كل جزئية من الأجر، و انما المجهود الكلي للعامل يقابل المبلغ الكلي للأجر، و أخيرا يمكن القول أن الأجر قد روعي فيه أن العامل لن يؤدي عملا فعليا في الأيام التي ينص عليها القانون(1)

<u>استحقاق الأجر دون اداء عمل</u> : تقتضي فكرة السبب بمفهومها المدني وجود ارتباط و ثيق بين الأجر و العمل ، فالعامل لا يستحق أجرا مالم يؤد عملا، فعقد العمل من عقود المعاوضة ، و متى أخل أحد الطرفين بأداء التزامه ، لا يكون الطرف الآخر ملزما بتنفيذ التزامه المقابل. و الأخذ بالقواعد المدنية في عالم الشغل، يترتب عليه أن كلا من العامل و صاحب العمل ملزم بأن ينفذ التزامه القانوني، فاذا أخل أي منهما بتنفيذ هذا الالتزام ، أعفي الطرف الآخر من تنفيذ التزامه المقابل ، و اذا كان هذا الامتناع راجعا الى استحالة نشأت عن سبب أجنبي لا دخل لارادة أحد الطرفين فيه فانه يؤدي الى انفساخ العقد.

---

1) أصول قانون العمل ، حسن كيرة القاهرة 1964 ص 334.

و بناء على ذلك فان العامل الذي لا يودي العمل المتفق عليه ، لأي سبب من الأسباب، مشروعا أو غير مشروع ، لا يترتب له في ذمة صاحب عمله .أي حق في الأجر، كما أن اضطرار صاحب العمل الى انقاص ساعات العمل في منشأته أو اغلاقها كليا بسبب قوة قاهرة، يعفيه من دفع الأجر الى العامل عن الساعات أو الأيام التي يعمل فيها فعلا.(1)
الا أن القوانين المعاصرة لا تطبق هذه القواعد بحذافيرها، فقد شهدت الكثير من التطور، و قررت في حالات كثيرة حق العامل في تقاضي أجره دون أداء العمل.
بموجب هذا التطور فان استحقاق الأجر لم يعد مرتبطا بالاداء الفعلي للعمل على النحو المقرر في فكرة السبب في القانون المدني، و يجد هذا تبريره في الصفة المعيشية للأجر. فان العامل يحصل مقابل التزامه بالعمل على ضمان دخل لا يتأثر ثباته بأي حادث يمكن أن يعرقل تنفيذه العمل.(2)
و مادامت هذه الرابطة التعاقدية قائمة فان العامل يضمن الاحتفاظ بحقه في الأجر عند توقفه عن العمل، سواء كان ذلك لأسباب ترجع الى شخصه أو ظروفه الاجتماعية أو التزامات العامة، أو كانت تلك الأسباب ترجع الى صاحب عمله. لأن احتياجات العامل لا تختلف في فترة توقفه عن العمل، عنها في فترة أدائه الفعلي للعمل.
و لا يغيب عنا وجود اتجاه يتسع يوما بعد آخر، بمقتضاه تتحمل جهات أخرى غير المنشأة مسؤولية دفع بديل للأجر الى العامل، و خاصة بعد شيوع نظم التأمينات الاجتماعية و ما تقرره للعامل من مزايا في حالة انقطاع أجره لأسباب مختلفة تحددها نصوص القوانين الخاصة بها.(3)
و هنا يثور الجدل في الفقه حول الطبيعة القانونية لهذه البدائل للأجر التي يحصل عليها العامل من الضمان الاجتماعي. اذ نجد أن القانون الفرنسي سعيا منه وراء تخفيف العبء المالي على أصحاب العمل، مع ضمان استمرار أجر العامل دون انقطاع، قد ابتدع وسائل جماعية مختلفة لتعويض العامل عن فقدانه لأجره في العديد من الحالات، و رغم أن هذه الحالات لا تعتبر مأجورة في ظل أحكام قانون العمل فأنها مع ذلك ترتب للعامل حقوقا معينة بموجب قوانين و نظم أخرى.

---

1)Rivero(Jean) et Savatier(Jean):Droit du travail. 5e ed.P.U.F. paris 1970 P 432.

2) Pippi المرجع السابق P.79

3) هذا اضافة الى قيام نظم خاصة في البلدان الصناعية لتعويض العمال عن انخفاض أجرهم في حالات و أوضاع ترسم حدودها هذه النظم.
أنظر مثلا حول اتفاق Renault في فرنسا بتاريخ 30 ديسمبر 1958
ollier(prierre):le droit du travail.Paris 1972.P.190.

.../...

أجر العطل بدون عمل

أن ما يتقاضاه العامل خلال يعتبر أجرا بالمعنى القانوني، و يلتزم صاحب العمل بأن يدفعه الى العامل خلال الفترات التي يتوقف فيها عن العمل ، سواء كان مصدر هذا الإلتزام القانون أو الاتفاق، و يخضع هذا الأجر للن8) القانوني للأجر، دون أن يخل عدم اداء العامل للعمل بهذا الوصف.(1)

ان الفقه الفرنسي يقف الى جانب هذا الوصف، و يعتبر أجر العطل بذيلا للأجـــــر، [illegible] ، او أنه يشبه بالأجر، [illegible] رغم أنه لا يقابل عملا حقيقيا و هو لذلك يخضع للنظام القانونـــــــي للأجر.(2)

- و يتفق الفقه الفرنسي على وصف ما يدفعه صاحب العمل الى العامل بموجب الاتفاق الجماعي أو العقد الفردي، خلال العطلة المرضية ، بأنه أجر ،سواء دفع اليـــه الاجر كاملا أو جزء منه فقط.(3)

و أمام تعدد الحالات التي يتقاضى فيها العامل أجرا دون ان يودي عملا ، نجد ان الفقه الفرنسي لجأ الى تعميم الحكم المتقدم ، و أضفى صفة الأجر على كل ما يدفعه صاحب العمل الى العامل في هذه الحالات ، فيعتبر لذلك ما يحصل عليه في العطل الرسمية أجرا، و كذلك في حالة التفرغ النقابي.(4)

الواقع ان هذا الأجر الذي يحصل عليه العامل خلال فترات اعفائه من العمل ،لا يجـد سببه في عمل فعلي أداه العامل. و لهذا فانه مادام كذلك فانه أجر لا يقابلـه عمل.

لقد قبل جانب من الفقه الفرنسي هذه الحقيقة ، وو ضع أجر هذه الحالات تحـــت تسمية أجور عدم النشاط (5)

و لذا يستحق العامل أجره مرّة في مقابل عمل و مرّة بدون مقابل.

---

1)Rivero et savatier المرجع السابق P.437-448

2)Durand (Paul) et vitu (Andrè):traité de droit du travail ,publié sous la direction de G.H.Camerlynck. T1 Dalloz Paris 1968 P.532.

3)Camerlynck (G.H.):contrat de travail traitè de droit du travail,publié sous la direction de = G.H.camerlynck.T1.Dalloz.Pariq.1968.P238,lyon-caen: les salaires P.206.Rirero et savatier: P.446.

4)Lyon-caen: المرجع السابق P.204!205.

5)Pippi: [illegible] P.181 et suiv.

.::/...

و هنا يضعنا هذا الفقه أمام صورة غير مألوفة و نقا للقواعد المدنية التقليدية، و تمثل في نفس الوقت خصيصة مميزة للقانون الاجتماعي المعاصر.
و لكنه اذا كان الفقه الفرنسي يتفق في هذا الوصف ، فانه يختلف في أساس استحقاق العامل للأجر الذي يقابله عمل ؛ يذهب جانب الى البحث عن هذا الأساس خارج اطار المفاهيم التعاقدية ، و يرى بأن التبعية للمنشأة!
هي التي تعطى العامل حقه في الأجر دون أن يقوم بالنشاط المطلوب منه. بينما يري جانب آخر من الفقه ان حق العامل في أجر دون عمل ، يستمد من الاتفاق الوارد شأنه و القاضي بأن يدفع صاحب العمل الأجر سواء اشتغل فعلا أو لم يشتغل.
على ان التزام صاحب العمل بدفع الأجر يكون قاصرا على حالات عدم العمل للأسباب المتفق عليها مسبقا أن هذه الأجور يلتزم صاحب العمل بأدائها ساعة قبوله الاتفاق مع العامل . و لهذا فانها كانت موضع اعتبار عند التعاقد، كما أنها دفعت بمناسبة العمل (1) . هكذا نجد ان الأجر لم يعد يقوم مقابل عمل فعلي يؤديه العامل ، بحيث يستحق فيه أجرا اذا أداه فعلا. و انما مقابل اداء العمل و فقا لما يقرره القانون أو العقد. فما دام العامل مستمرا في اداء العمل و فقا لما يحدده القانون أو العقد، فانه يستحق الأجر في الأوقات التي يؤدى فيها عملا فعليا، و الأوقات التي يعفي فيها من ذلك . بينما يسقط حقه في الأجر اذا امتنع عن اداء العمل في الأوقات التي يلزمه القانون أو العقد بأدائها.

---

1) Camerlynck et lyon-caen droit du travail sixième édition,Dalloz Paris 1973 P.221.

المطلب الثـانــــي

استحقـاق الأجر عند تقصير صاحب العمل

كما سبق و ذكرنا ، بأن العامل يلتزم باداء العمل وفقا للتنظيم القانوني و الاتفاقـــي، فيستحق مقابل ادائه العمل أجرا ، كما يستحق هذا الأجر أيضا في الحالات التـــي يعفيه القانون أو العقد من داءه فيها .

هذا يعنى ان العامل الذي لا يؤدي العمل المتفق عليه في غير الحالات التي يعفى فيها من ذلك لا يستحق أجرا ، لأن قاعدة ان الأجر مقابل الأداء الفعلي للعمل هي الأصل، و الخروج عليها يعتبر استثناءا . يقتضي المنطق القانوني السليم الخروج على هذا الأصل بمجرد استعداد العامل لأداء العمل ليستحق الأجر ، دون أن يتم اداء العمل فعـــلا، متى كان امتناع اداء العمل ناتجا عن سبب راجع الى صاحب العمل.

و حالات استحقاق الأجر في مقابل الاستعداد لاداء العمل غير محددة قانونا ، و انمـــا القضاء هو الذى يملك تقرير توافر شروط استحقاق الأجر أو عدم توافرها .

الأسباب التي تحول دون اداء العمل:- ان الأسباب التي قد تمنع العامل من اداء العمل عديدة ، ليمكن حصرها في ثلاثة فئات :

أولها ، الأسباب الراجعة الى العامل نفسه ، و هي الأسباب التي تحمل صاحب العمل مسؤولية دفع الأجر بسببها الى العامل اذا ما حالت دون ادائه للعمل. فاذا امتنـــع العامل عمدا عن اداء العمل ،أو تسبب في وقوع ما يحول دون ادائه للعمل ، فان صاحب العمل لا يلزم بدفع أجره ، مالم يرجع توقفه لسبب أجنبي.

و ثاني هذه الأسباب و هي التي ترجع الى صاحب العمل فيتحمل مسؤوليتها في دفع الأجـــر .

أما ثالث هذه الأسباب ، و التي تعتبر أجنبية عن ارادة الطرفين، فيفترض فيهـــا أصلا اعفاء صاحب العمل عن دفع الأجر، الا أن فداحة هذه النتيجة ، دفعت المشرعين و الفقه و القضاء الى البحث عن وسيلة للتخفيف من آثارها على العامل.

<u>السبب الراجع لصاحب العمل</u>: - لم يتضمن القانون الفرنسي و لا القانون الجزائري مبدأعاما في تحديد مسؤوليتي صاحب العمل عن دفع الأجر اذا لم يود العامل عمله بسبب راجع الى صاحب العمل، أما القانون المقارن فانه يشترط لقيام مسؤولية صاحب العمل عن دفع الأجر، ان يكون العامل مستعدا لأداء التزامه ، و من جهة أخرى ان توجد أسباب ترجع الى صاحب العمل و تحول دون اداء العامل لعمله

أما فيما يخص الشرط الثاني فان الفقه يجمع على أن السبب الذي يحول دون اداء العامل لعمله يعود لخطاء صاحب العمل سواء كان هذا الخطأ عمديا أم غير عمدي، فيحمل هذا الأخير مسؤولية دفع الأجر.[1] و مثال هذا الخطأ، منع العامل من اداء العمل بعدم تكليفه بأداء العمل المتفق عليه ، أو رفض اعادة العامل الى العمل بعد انتهاء وقف العقد حتى يطلب العامل ذلك،

السبب الأجنبي:- تعتبر القوة القاهرة بمعناها الدقيق، سببا أجنبيا عن صاحب العمل، و هي تودي الى انهاء العقد. و عليه فان كل الحوادث التي تتجاوز الحدود العادية للتوقع ، و تتخذ شكلا استثنائيا حقا، تعتبر قوّة قاهرة ، و من ذلك الحروب و ما تسببه من انقطاع المواد الأولية أو الوقود أو غيرها من مستلزمات العمل التي يودي نقصها الى توقف العمل.[2]

---

1)Durand et vitu المرجع السابق P.798

2)لا بد من التذكير هنا ، بأن القوّة القاهر ، يجب أن تودى الى أن يصبح التنفيذ مستحيلا ، و ليس مرهقا للمدين فقط.

و كذلك الفيضانات أو الحريق الذي قد يودى الى تدمير المنشأة .فاذا كانت تعويضات التأمين تسمح باعادة للمنشأة الى العمل فان الاستحالة تعتبر موقتة .
أما الحوادث المألوفة و المتوقعة فلا تعتبر من قبيل القوة القاهرة و من ذلك التقلبات المناخية التي قد توثر على العمل في بعض المهن[1].
و يعتبر فعل الأمير ... من قبيل القوّة القاهرة ، و بذلك يكون سببا أجنبيا عن صاحب العمل، و يودى الى انتهاء العقد أو توقفه بحسب الاستحالة الناشئة عنه . فاذا ما أصدرت السلطة العامة قرارا بحظر صناعة أو تجارة نهائيا. فان هذا القرار يودى الى استحالة تنفيذ صاحب العمل التزامه بصورة دائمة لفينتهي العقد، أما اذا كان هذا الحظر موقتا فانه يوقف عقد العمل طيلة مدّة الحظر بشرط أن لا يكون أمر حظر هذا النشاط راجعا الى خطأ صاحب العمل كارتكاب مخالفة أدت الى غلق المنشأة بقرار اداري، و الا يكون هذا الحظر متوقعا كما يحصل عند حظر بعض النشاطات في مناسبات معينة معلومة مقدما . لأن مثل هذا الحظر لا يعتبر قوّة قاهرة لافتقاره الى أحد الشروط الأساسية لاعتباره كذلك ، و هو عنصر عدم التوقع.
و هناك رأي حديث في الفقه و اتجاه في القضاء يوزع المسوولية بين الطرفين، بحيث اذا كان التوقف راجعا الى سبب أجنبي ، يلتزم صاحب العمل بدفع نصف الأجر فقط للعامل عن مدّة التوقف[2]. مثال ذلك اذا توقفت المواصلات اللازمة ،يلتزم صاحب العمل بدفع نصف الأجر فقط للعامل عن مدّة التوقف[3].

---

1) Yamaguchi (To shio): La theorie de la suspension du contrat de travail et ses appiication pratiques dans le droit des pays membres de la communantes Eurspéennes thése. Librairie General de droit et de Jurisprudence Paris. 1963 P. 313

2) الدكتور فتحي المرصفاوي، المرجع السابق، ص 299

3) فتحي المرصفاوي، المرجع السابق، ص 299

.../...

المبحث الثاني:

متممـات الأجـــر :- ان الأجر الذي يتقاضاه العامل لم يعد مقصورا على الأجـــر الأساسي فقط، و انما أصبحت العديد من المتممات تلحق به، من أجل توفير معيشة لائقة للعامل .

ان كان البعض من هذه المتممات يعتبر جزءا من الأجر و يقابل العمل المؤدى من طرف العامل، فان البعض الآخر من هذه المتممات لا تقابل العمل، ذلك أن المشرع لا يتمسك دائما بالمدلول القانوني الدقيق للأجر باعتباره مقابلا للعمل، بل يتجاوز هذا المدلول اعتدادا بالطابع الحيوي للأجر و ما يمثله الأجر للعامل من مبلـــغ ضروري لمعيشته و معيشة أسرته .

المطلب الأول:

المتممات التي لها صفة الأجر :- لقد حدد المشرع الجزائري في المادة 146 ق.أ.ع.ع. مكونات الأجر و هي ، الأجر الأساسي بالاضافة الى مجموعة من التعويضات التـــي تمنح للعامل من أجل تحريك همته و جعله ينتفع من الأرباح التي تحصل عليها المؤسسة . فنصت المادة 146 على أن يتكون الأجر من : -

الأجر الأساسي - تعويض الضرر اذا أقتضى الأمر - تعويض العمل - التابع لمنصب - مكافأة المردود الفردي أو عقوبته - تعويض الساعات الاضافية - تعويض الخبـــرة اذا أقتضى الأمر .

بالاضافة لهذه العناصر التي يتكون منها الأجر الأساسي و التي جاء ذكرها بالمادة 146 ق.أ.ع.ع. كذلك يشتمل الأجر على كل ما يتم تقريره في عقود العمل الفرديـــة أو الجماعية، أو في أنظمة العمل الأساسية أو اذا استقر التعامل أو العرف علـــى ادائها . كحق العمال في حصولهم على حصصهم في أرباح المؤسسة أو أية منفعـــة أخرى كالأسهم و المساعدات العائلية أو العمولة على الصفقات أو الحلوان أوالتخفيض في أسعار البضائع أو النقل أو اية امتيازات أخرى، كما يشتمل الأجر على كل ما يعطى للعامل تقديرا لاخلاصه و أمانته أو تقديرا لكفاءته و جدارته في العمل.

.../...

نلخص في الأخير الى القول،أن المشرع الجزائري و أن لم يعرف الأجر صراحة فانه أخذ المفهوم الواسع للأجر، اذا يضفي على ملحقات الأجر في المادة 146 من النص المتقدم و صف الأجر، كما يتوسع كثيرا في حالات استحقاق الأجر دون أداء عمل فعلي، كحالة العطل المدفوعة الأجر و المستحقة للعامل بموجب القانون. كما لم يتضمن القانون الفرنسي تعريفا عاما للأجر. الا أن بعض التشريعات التي أضيفت اليه أخذت بفكرة الأجر الاجمالي لأغراض معينة. فقانون 2 أغسطس سنة 1949 ((المادة 66 أمن الكتاب الأول من قانون العمل)) بشأن الحجز على الأجر نص على أن الحجز يجري على جميع المبالغ المستحقة بصفة أجر اجمالي، و كذلك فصل مرسوم 19 ديسمبر سنة 1959 ((المادة 44 أمن الكتاب الأول ، بشأن كشف الأجور
و في حكم هام المحكمة النقض الفرنسية، أعتبرت المحكمة لكل الاضافات الى الأجر الأساسي المشترطة للعامل - تنفيذا لعقد عملصفة الأجر و تدخل في حسابه ما لم تكن سدادا لمصاريف تحملها[1].

و يري الفقة أن هذا الحكم يمثل تطورا هاما في نظرية الأجر الذي لم يعد مقابلا اقتصاديا الالتزام بالعمل كما كان في المفهوم التقليدي،و انما أصبح ((مجموع المزايا الواردة في العقد))[2].

و يعتبر التعريف الذي أخذ به قانون التأمين الاجتماعي الفرنسي رائدا في ميدان التوسع في مفهوم الأجر، فهو يعرف الأجر في المادة 120 منه[3] بأنه كل المبالغ المدفوعة أو المستحقة للعمال مقابل عملهم أو بمناسبته[4].

---

1) soc.11mai 1948 . J.C. P.£ç'_ IV 101
Toutes les allocation stipulées au profit de l'ouvrier en excution du contrat de travail,l'orsquelles ne sont pas remboursement de depenses mises à sa vharge,ont le caractère de remuneration et comme telles pàrticipent)).

2) تعليق الأستاذ Brun على الحكم المذكور في كتابه la jurisprudence en droit du travail P.58

3) القانون الصادر في 20 مارس 1954 المعدل المادة 31 مارس الصادرفي 4أكتوبر 1945

4)Toutes les sommes versèes(ou dues)aux travailleurs en contre ou à l'occasion du travail,notamment les salaires et gains, l'indemnités de congès payés,le mentant de retenues pour contisation ouvriers,l'indemnités,primes, gratifications et tout autres avantage en argent,l'avantage en nature,ainsi que les sommes perçues directement on per l'entremise d'un tries à titres de pourboire.

نلاحظ أنه على الرغم من سعة النص،فان ما عدده جاء على سبيل المثال لا الحصر، و حرص على وضع كلمة notamment ليترك الباب مفتوحا لكل المبالغ التي تدفع للعامل في مقابل العمل أوبمناسبته .

.../...

و هذا التعريف لا تقتصر أهميته على أنه يتسع لمفهوم الأجر و فقا لما أنتهى اليه تطوره في التشريعات المعاصرة ، أنما تظهر أهميته في تأكيده على وحدة مفهوم الأجر. خلافا لما لا حظه جانب من الفقه على قانون العمل تبعا للحالة التي يعالجها، أنه يضعنا أمام نسبية فكرة الأجر. [illegible]
كما يؤكد هذا التعريف في اضفائه و صف الأجر على ما يتقاضاه العامل بمناسبة أداء العمل اعتبار ما يتقاضاه العامل بدون أداء عمل فعلي أجرا. و هو بذلك ينسجم مع وجهة النظر الفقهية التي توسع من معنى الأجرة و التي يجسد ما الأستاذ ليون كان [illegible] في تعريف الأجر على أنه ((مجموع المبالغ التي تدفع نتيجة لعقد يربط الأطراف و أن لم تجد سببها تماما في عمل فعلي.(1)

و نورد هنا اشارة هامة و هي ، أن أهمية الأخذ بالمفهوم الواسع للأجر في القانون الجزائري، أكبر منها في القانون الفرنسي، ذلك لأن جهات مختلفة - غير صاحب العمل في ظل القانون الأخير، تتحمل ، سواء بنص القانون أو بموجب الاتفاقات الجماعية - مسؤولية دفع بديل للأجر - الى العامل في حالات انقطاع أجره الأصلي. و هذا ما يضع الفقه الفرنسي أمام مشكلة خاصة به تتمثل في البحث في طبيعة ما يدفع من قبل هذه الجهات.(2)

أما في الجزائر ، فانه مع تولي مؤسسات الضمان الاجتماعي مسؤولية دفع بعض الاعانات الى العمال في حالات انقطاع الأجر الأصلي، مازال عدد المستفيدين من خدمات هذه المؤسسات محدودا.

---

1) lyon-caen: les salaires P4-toutes les sommes versèes en consequebse du contrat liant les partie même si elle n'ont pas strictement leur cause dans le travail effectué.

2) Lyon-caen: les salaires P.7.9.

.../...

الأجـــــر الأساسي:-

لقد نظم المشرع الجزائري أجرة العامل على أساسين و هما حد أدنى و حد أعلى لمنصب العمل ضمن كل صنف من أصناف السلم الوطني للمناصب النموذجية، و هو الأجـــــر الموضوع لأي عمل يطابق عمل أو مهام المنصب، و يعادل مبلغه المبلغ المثبت فـــي الرقم الاستدلالي ((الحد الأدنى و الحد الأعلى)) لمنصب العمل الذي يشغلـــه العامل، الذي يشرط أدراج الأجور الأساسية في مختلف قطاعات النشاط و فق مبدأيـــن هما: ((لكل حسب عمله)) و ((التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر))(1)

تعويـض الضــرر:-

و هو المبلغ الذي يدفع الي العامل لتعويض الضرر الذي يلحق به نتيجة لمشقـــة العمل أو لقذارة المكان الذي يعمل به، أو عدم توفر الشروط الصحية فيه.(2)

و ليلاحظ أن مجرد احتمال و قوع الخطر يكفي لدفع تعويض الضرر. أما تعيين طريقـــة منح هذا التعويض فتتم بموجب مرسوم.(3)

و قد صدر المرسوم رقم 81 ـ 58 المؤرخ في 28 مارس 1981، المتعلق بتحديد كيفيات حساب تعويض الضرر مقداره، و حسب نص المادة الأولى من هذا المرسوم، يستفيد من هذا التعويض، العمال الذين يعينون في مناصب عمل تنطوي على مشـــاق أو قذارة أو عناصر غير صحية أو على خطر.

---

1) شرح قانون العمل الجزائري، جلال مصطفى القريشي الجزائر 1984 ص189

2) المادة 152 من القانون الأساسي العام للعامل.

3) المادة 154 من نفس القانون.

و قد نصت المادة الرابعة منه على أن ((يكون مبلغ التعويض عن الضرر حاصل ضرب خمس الأجر الأدنى الوطني المضمون عن الساعة في المعامل المنصوص عليه في المادة (3) أعلاه، الضارة ، أي التعويض عن الضرر = الأجر الوطني الأدنى المضمون عن الساعة × مبلغ المعاملات × عدد ساعات العمل مقسوما على 5 .)).(1)

مع الاشارة الى أن دفع هذا التعويض لا يعفي المؤسسة المستخدمة من تحسين ظروف العمل .(2)

و في حالة ازالة هذه الأضرار فهذا لا يمنع من تخفيض أو الغاء التعويض،وعلى الشكل نفسه الذي أدى لمنحه .(3)

- بهذا يتبيّن لنا ، أن تحمل المخاطر يختلف من عمل الى آخر ، فقد يتحمل عامل ما لا يتحمله آخر و من العدالة أن يدفع لكل عامل تعويضا بقدر ما يتحمله من مخاطر ، كالتعويضات التي تمنح لعمال المناجم ، و العاملون تحت الأرض و في ظروف حرارة مرتفعة أو في جو شديد البرودة .

كما نشير الى أنه بمقتض المادتين 163 - 164 من القانون الأساسي العام للعامل، صدر المرسوم رقم 82 - 183 المؤرخ في 15 مايو سنة 1982 و هو يتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة .

نصت المادة الأولى منه على أن يحدد مبلغ تعويض المنطقة تبعا للمعاملات الترتيبية المخصصة للمناطق و قطاعات النشاط، و الوحدات الاقتصادية و مشاريع التنمية ، و المؤهلات المهنية و مناصب العمل المعزولة و موقعها .

و تناول هذا المرسوم تحديد هذه المعاملات بدقة كبيرة ، اذ وزع المعاملات المخصصة للمناطق التي تشتمل على مناصب عمل تخوّل الحق في تعويض المنطقة على ثلاث مجموعات في حدود 500 نقطة .و يأخذ في عين الاعتبار عند توزيع هذه المعاملات طبيعة موقع العمل ، و عدد العمال الموجودين في موقع العمل ، و كذلك مدى الانعزال عن الأسرة .

و يتقاضى العمال تعويض المنطقة على أساس أيام العمل الفعلية .و لا يستفيد من هذه الأحكام المذكورة في هذا المرسوم الأشخاص المعينون للعمل خارج الوطن: و الاستفادة من تعويض المنطقة تمنع أية منفعة أخرى أيا كانت تسميتها .

---

1) المادة 7 من المرسوم رقم 81 - 58 المؤرخ في 28 مارس 1981.

2) المادة 6 نفس المرسوم .

3) نصت المادة 3 من المرسوم السابق على ان تحدد قائمة الأضرار بموجب قرار مشترك من و زارة العمل و وزارة الصحة . كما تحدد قائمة معاملات هذه الأضرار بقرار صادر عن و زارة العمل.

.../...

مكافأة المردود الفردي و عقوبته

و هو التعويض الذي يضاف الى أجر المنصب الذي يشغله العامل أو ينقص منه تبعا لمردوده الفردي و تبعا لحدود تعيّن بموجب مرسوم ، و يكون تقييم هذا المردود على أساس كمية العمل المنتج و جودته حسب القواعد أو البرامج المحددة مسبقا ، هذا ما نصت عليه المادة 155 ق. أ.ع.ع.

و يتوجب على كل مؤسسة مستخدمة اضافة على التدابير التأديبية المدرجة في نظامها الداخلي، أن تضع نظاما يمكن من تقدير المردود الفردي للعامل و عقوبته على أساس صحيح و عادل و موضوعي.(1)

و قد صدر المرسوم رقم 80ـ48 المؤرخ في 23 فبراير 1980 و يتضمن سن التنظيم الاقتصادي و الحوافز المادية الجماعية و الفردية للعمال. و قد تم تحديد النسبة القصوى للمكافأة عن المردود الجماعي بـ 30 ٪ من الأجر الأساسي الشهري.(2)

كما تناول المرسوم تحديد مبلغ المكافأة عن المردود الجماعي الذي يمنحه كل عامل، بنسبة المردود الجماعي، طبقا للجدول التالي:(3)

نسبة المردود الجماعي		نسبة المكافأة	
أقل من	٪ 80	٪ 0	
مساوية لـ	٪ 80	٪ 5	
٪ 81 الى	٪ 90	6 الى	٪ 10
٪ 91 الى	٪ 95	11 الى	٪ 15
٪ 96 الى	٪ 100	16 الى	٪ 20
٪101 الى	٪ 110	21 الى	٪25
٪111 الى	٪ 120	26 الى	٪30

أما النسبة القصوى للمكافأة عن المردود الفردي ، فقد تم تحديدها بـ 10 ٪ من الأجر الأساسي الشهري.(4)

1) المادة 156 من القانون الأساسي العام للعامل.
2) المادة 7 من المرسوم رقم 80ـ48 المؤرخ في فبراير 1980
3) المادة 8 من المرسوم السابق.
4) المادة 15 من المرسوم السابق.

.../...

و اذا كان المردود يقل عن 60 % فان الأجر الأساسي لكل عامل تخصم منه نسبة 5%.
على أنه لا يجوز أن يؤدي هذا الخصم الى نقصان الأجر الأساسي الشهري عن الأجر الوطني الأدنى المضمون.
و عندما يتعذر المردود الفردي بدقة، يتولى المسؤولون تقدير ذلك على أساس المميزات المرتبطة بحجم الانتاج و نوعيته و مواضبة العامل.
و قد صدر المرسوم رقم 82 ـ 185 المؤرخ في 15 مايو 1982 و هو يتعلق بمساهمة العمال في نتائج المؤسسات الاشتراكية . نص على مجموعة من الثوابت التي تحسب في تحديد الحصة الواجب توزيعها تحت اسم مساهمة العمال في نتائج المؤسسة الاشتراكية و هي :-

1 ـ معدل انجاز هدف الانتاج و تطوره
2 ـ انتاجية العمل العامة .
3 ـ التكاليف و أسعار التكلفة .
4 ـ معدل استعمال طاقات الانتاج.
5 ـ احترام برمجة استثمارات التنمية و التجديد.

و يتحدد العبء النسبي لكل الثوابت السابق ذكرها طبقا للجدول الآتي بيانه .

الثوابت	عدد النقاط
1 ـ الانتاج	30
2 ـ الانتاجية العامة	25
3 ـ التكاليف و أسعار التكلفة	20
4 ـ معدل استخدام طاقات الانتاج	20
5 ـ احترام برمجة الاستثمارات	5
المجموع	100

و استثنت المادة 19 من مجال تطبيق هذه الاحكام العمال الخاضعين للنصوص المتعلقة بالتسيير الذاتي و الثورة الزراعية .

.../...

تعويض العمل التابع لمنصب

لقد نصت المادة 153 ق.أ.ع.ع. على أنه ((يجوز للمؤسسة المستخدمة أن تنظم العمل على أساس أفواج متعاقبة، اذا اقتضت ذلك حاجات الانتاج أو الخدمة، و لا سيما المصلحة العمومية، أي أن تقسم يوم العمل على مرحلتين أو عدة مراحل من الدوام تسمى مناصب أو نوبات، و يتعاقب على هذه النوبات عمال مختلفون يعينون في عمل تابع لمنصب.

و يعطي العمل التابع لمنصب أيضا، الحق في التعويض عن العمل التابع لمنصب يحدده القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط)).

أما المادة 154 من نفس القانون فنصت على أن ((تحدد كيفيات الحساب أو مبلغ التعويض عن الضرر و العمل التابع لمنصب بموجب مرسوم)).

و بالفعل فقد صدر المرسوم رقم 81ـ 14 المؤرخ في 13 يناير 1981 و هو يتعلق بتحديد كيفيات حساب تعويض العمل التناوبي.

و نصت المادة الأولى منه على أن ((يخصص تعويض العمل التناوبي المنصوص عليه في 146 ـ 153 ـ 154 من القانون رقم 78 ـ 12 ...

لتعويض تبعات الخدمة المستمرة جزافا، و لا سيما :

ـ أوقات العمل اللازمة لابلاغ التعليمات.

ـ العمل الليلي.

ـ العمل يوم الراحة الأسبوعية.

ـ العمل أيام الأعياد المدفوعة الأجر.

و يودي هذا التعويض شهريا.

.../...

أما العمال الموزعون أفواجا، و الذين يعملون بصفة مستمرة ((ثلاث مرات ثمانية))، في ظل نظام الانتاج السلع و الخدمات طوال 24 ساعة كاملة طوال أيام الأسبوع، بما فيها أيام الراحة الأسبوعية و أيام العمل، فينالون تعويضا يقدر بـ 25% من الأجر الأساسي.(1)

أما في حالة التوقف و عدم العمل في نهاية الأسبوع، فينالون تعويضا يقدر بـ 15% من الأجر الأساسي.(2)

أما العمال الموزعون على فوجين، و الذين يعملون في ظل نظام متقطع يتم العمل فيه على نوبة صباحية و نوبة بعد الظهر، مع التوقف في نهاية الأسبوع، فينالون تعويضا يقدر بـ 10 % من الاجر الأساسي.(3)

أما العمال الموزعون على أفواج، و الذين تتخلل نشاطهم فترات تسمى ((فترات فراغ)) فينالون تعويضا يقدر بـ : -

15 % من الأجر الأساسي عن النظام المستمر

10 % من الأجر الأساسي عن النظام شبه المستمر

5 % من الأجر الاساسي عن النظام المتقطع.(4)

---

1) المادة 3 من المرسوم رقم 81 ـ 14 المؤرخ في 31 يناير 1981.

2) المادة 4 من نفس المرسوم

3) المادة 5 من نفس المرسوم

4) المادة 6 من نفس المرسوم.

.../...

تعويض الساعات الاضافية :-

يشترط في هذا التعويض للساعات الاضافية أن لا يتجاوز الحد المعيّن في القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط، و يكون احتسابه حسب الشروط المحددة في هـذا القانون .

- و عندما تتطلب مهام المنصب ساعات اضافية لم توضع في الحساب عند ترقيم فذلك المنصب ((أي وضع الأجر لحدية الأدنى و الأعلى)) فانه يجوز منح تعويضا جزافيا يدعي بتعويض الخبرة الدائمة بدلا من التعويض عن الساعات الاضافية (1).

و قد صدر المرسوم رقم 81 - 57 المورخ في 28 مارس 1981 و هو يتعلق بتحديد نسبة منح التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة .

يفيد من هذا التعويض العمال الذين يعملون أكثر من ثماني ساعات في اليوم نظرا لمنصب عملهم .

و قد نصت المادة الثانية من هذا المرسوم على أن ((تتحدد مدّة الالزام المشار اليه في المادة الأولى أعلاه ، و المحسوب على قاعدة سنوية باثنتين و عشرين ساعة من الخدمة الدائمة في كل شهر على الأكثر

ان الاستفادة من التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة يمنح أي شكل آخر من التعويض الذي قد يدفع عن الأعمال المنجزة في ساعات اضافية .

أما نسبة التعويض فقد حددت على أن تتجاوز نسبة 20 % من الأجر الأساسي للعامل المعني (2).

---

1) المادة 158 من القانون الأساسي العام للعامل.

2) المادة 3 من المرسوم رقم 81-57 المورخ في28 مارس1981.

.../...

و يحتفظ العامل عند تغيير الدرجي بمبلغ تعويض الخبرة الممنوح له سابقـــــــا .
و لا يمكن رفع هذا المبلغ الا اذا بقيت درجة العامل الحديد على حالها مدّة تفـــوق ثلاث سنوات.
و عندما يبدل العامل الهيئة المستخدمة، فان الهيئة المستخدمة الجديدة تأخذ فـــي اعتبارها سنوات الأقدمية في منصب عمله الأخير و ذلك لحساب تعويض الخبرة .
و النسبة المطبقة هي النسبة المعمول بها في الهيئة التي قامت بالتوظيف.
يعتبر تكوين العامل و تحسين مستواه المهني المقرران بنص المادة 162 ق.أ.ع.ع. واجبا على العامل و الهيئة المستخدمة و الدولة و قد تقرّر أن تقوّم سنوات الاقدمية في العمل قبل دخول نظام التصنيف الجديد حيز التطبيق على النحوالآتي:-
1 - في القطاع الاقتصادي :-1% عن كل سنة عمل في قطاع النشاط الأخير
0،5 % عن كل سنة عمل في قطاعات النشاط الأخرى.

2 - في قطاع الادارة العمومية :- تنتقل الأقدمية المقوّمة حسب نظام الدرجات المعمول به حاليا الي النظام الجديد. و في حالة عدم تقويم الأقدمية حسب النظام المذكور، تطبق النسب الآتية : -
1،4 عن كل سنة عمل في القطاع.
0،7 عن كل سنة عمل في قطاعات النشاط الأخرى
- و يكون سريان مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير 1985.

.../...

المطلب الثاني

المتممات التي ليست لها صفة الأجر

كما سبق القول بأن العناصر التي يتكون منها الأجر و التي ذكرتها المادة 146 لاتتصف المكافأة المجانية من طرف المؤسسة المستخدمة ، و انما هي حق للعامل مقابل مجهوده في العمل و لهذا فهي تشترك مع الأجر في الطبيعة و تتبع نفس النظام وبالتالي فهي تتمتع بما وضعه المشرع من قواعد قانونية لحماية الأجر.

كما أنه ليس كل ما يدفع للعامل يعتبر جزءا من أجره ، فقد تدفع اليه بعض المبالغ النقدية أو المنافع العينية و مع ذلك لا تعتبر من الأجر.

و هذا ما جعل الفقه يواجه حقيقة تفرض نفسها عليه ، و هي أن الأجر الذي يتقاضاه العامل لم يعد مقتصرا على الأجر الأساسي فقط بل هناك متممات يتقاضاها العامل دون أن تقابل عملا فعليا منه

الأمر الذي يطرح التساؤل عن تحديد و صفها القانوني . يجد الفقه أمامه اختيارين لا ثالث لهما ، اما أن يتوسع جدا في فكرة الأجر و يعتبر كل هذه العناصر لها طبيعة الأجر ، و اما أن يأخذ البعض منها و يعتبر أجرا لأنها مقابل لعمل و يترك البعض الآخر.

ان محكمة النقض الفرنسية وضعت حكما عاما في تكييف ما يقدم للعامل .

تنص بـ ((ان لجميع المخصصات المشترطة لصالح العامل في عقد العمل صفة الأجر ، حينما لا تدفع تسديدا للمصاريف التي ألقيت على عاتقه[1])).
يفهم من هذا الحكم أن المحكمة اعتبرت كل الاضافات التي تمنح الى العامل تنفيذا لشرط في عقد العمل يكون لها صفة الأجر ما لم تكن تسديدا لمصاريف مهنية تحملها العامل . و مع ذلك فان هذا الحكم لم يكن فاصلا في توضيح الأمور ، و المسألة ليست بهذه السهولة ، اذ أحيانا تصعب التفرقة بين ما يعتبر أجرا و ما لا يعتبر كذلك.
لأن ما يدفعه صاحب العمل الى العامل كتعدد أشكاله ، و ليس كل ما يدفعه صاحب العمل الى العامل يعتبر مزية حقيقية لهذا الأخير ، لأن المبلغ المدفوع قد يكون تعويضا استحقه العامل لسبب قانوني ما ، و أحيانا قد يأخذ صفة التبرع المخص ، و بهذا يفقد خصيصة أساسية من خصائص الأجر ، وهي صفة الالزام بالوفاء به .
و قد تدق مسألة تكييف أية مزية على أنها من متممات الأجر أو لا ، حيث أن الواقع العملي مليء بعمليات التمويه و الغموض التي قد يقوم بها أصحاب العلاقة تهربا من بعض الالتزامات القانونية كالضرائب ، أو دفع اشتراكات التأمينات الاجتماعية التي تحسب على أساس نسبة مئوية من مجموع الأجر الاجمالي[2].
و لغرض الوصول الى التكييف المطلوب سوف نقوم بتناول كل عنصر على حدى.

(1 SOC: 11 Mai 1948 JC P 1948 IV 101

(2 Durand et Vitu: المرجع السابق P 676.

...9...

المنحـــــــة

((هي مبلغ اضافي يعطى للعامل علاوة على الأجر، في مناسبات ،أو أوقات معينة ، كالمنح السنوية التي تدفعها بعض المنشآت الى عمالها في آخر العام، و كالمبالـــغ التي يدفعها بعض أصحاب الأعمال في الأعياد الى عمالهم)).(1)

و المعنى اللغوي للكلمة يدل على أن المنحة هي تبرع من صاحب العمل و بالتالـــي فهو ليس ملزما بآدائها ، و له كامل الحرية في تحديد مقدارها و تعيين شروط منحها . في الواقع أن هذا لا يصدق الا على المنحة التي تعطى في مناسبة عرضية من صاحــــب العمل الى عماله ، كحادث زواجه أو ولادة طفل له .

أما اذا التزم بها صاحب العمل في العقد الفردي أو في الاتفاق الجماعي أو فـــي لائحة العمل أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءا من أجرهـــم و ليست تبرعا من صاحب العمل.(2) فانها تصبح اجبارية و تكون جزءا من الأجر.

و قد دار خلاف في الفقه المصري حول المقصود بالعرف، فذهب رأي الى القول بـأن المقصود هنا هو العرف بمعناه الاصطلاحي، بينما ذهب فيها رأي آخر الى أن المقصود به هو ((عرف المنشأة)) أي العادة الثابتة .

- و لتوافر هذا العرف لا بد من توافر ركنين أحدهما مادي و الآخر معنوي، و يتكـوّن الركن المادي من ثلاثة عناصر و هي

1 - الانتظام و الاستقرار :- و يعني استمرار صرف المنحة مدّة من الزمن كافيـــة لقيـــام العرف.(3)

2 - الثبات :- و يعني ان تكون طريقة تقديرها ثابتة في كل مرّة .

3 - العمومية :- و يعني و جوب صرفها الى جميع العمال أو الى فئة معينة منهم ، أما اذا كانت هذه المنحة تدفع الى عامل واحد معيّن بذاته ، فلا يمكن القول بجريان العرف بمنحها .

أما الركن المعنوي فيتمثل في تولد القناعة لدى العمال بأن المنحة أصبحت جزءا من أجرهـــم .(4)

و متى توافرت شروط المنحة فانها تصبح حقا للعامل، يلتزم صاحب العمل بأدائهـــا اليهم دون أن يمنع من ذلك تحقق خسارة أو انخفاض الربح، الا اذا كان صاحب العمل قد أخضعها صراحة للحالة الاقتصادية للمنشأة .

.../...

---

1) مبادىء في قانون العمل و التأمينات الاجتماعية دكتور فتحي عبد الرحيم عبد الله
ص 186 الاسكندرية 1971.

2) قرار محكمة استئناف القاهرة - الدائرة المدنية السادسة رقم 110 سنة 7 ق.
جلسة 14-6-1955 و قد جاء فيه : بأن المنحة لا تكون ملزمة لرب العمل ((الا أن تكون العادة قد جرت بصرفها . و لا تكون العادة عرفا الا اذا كانت قديمة مضطردة ثابتة المقدار قبل صرفها بحيث يمكن القول بأن المتعاقدين انزلاها من عقدهما منزلة الشرط الملحوظ)).

3) تميل الاجتهادات التحكمية في مصر الى اعتبار المدّة اللازمة لتكوين العرف بالمنحة السنوية خمس سنوات فلا يسمح اعطاء المنحة عرفا الا اذا منحت في كل سنة طوال هذه المدّة . يراجع قرار هيئة تحكيم القاهرة في النزاع رقم 240 سنة 54 جلسة 955/4/20 الذي يعتبر أربع سنوات غير كافية لتكوين العرف، و قرارها في النزاع رقم 40 سنة 55 جلسة 955/5/51 الذي يعتبر صرف المنحة السنوية خمس سنوات كافية لاعتبارها جزء لا يتجزأ من أجر العامل. و لا يناقض و جود العرف و تكوّنه بعد مرور هذه المدّة أن يقبل العامل مثلا بالتنازل عن جزء من هذه المنحة مرّة أو أكثر لسبب معيّن، فلا يستطيع رب العمل التمسك بهذا التنازل لانكار العرف.

4) Camerlynck et Lyon -caen المرجع السابق P 238.

.../...

المكافأة: هي مبلغ من المال يدفع للعامل اذا حقق في تنفيذ العمل نتيجة معينة قد يكون لصاحب العمل فيها مصلحة واضحة، كتقليل نفقات الانتاج أو تفادي الخسائر أو انتظام سير العمل، أو اذا توافر في العامل صفة خاصة يمكن أن تحقق مصلحة لصاحب العمل كالمام العامل بعدّة لغات أجنبية أو حصوله على مؤهل معيّن فلسي فنّي.[1] و هكذا ظهرت في عصرنا الحديث عدّة أنواع من المكافآت منها بكافأة الانتاج و مكافآت الاقتصاد في المواد الاولية، و كذلك مكافأة المواظبة، و تصفها النقابات العمالية بأنها مكافأة ضد الاضراب Prime antigève.[2]

و مما تقدم بيانه نجد أن هناك ارتباطا بين استحقاق المكافأة و اداء العمل. حيث أن سببها المباشر قد يكون جهدا أكبر يبذله العامل أو تشجيعه على ادائه بشكل أفضل أو استمرار ارتباطه بالمنشأة.

و السؤال المطروح هنا يتمثل في مدى اعتبار المكافأة في حكم الأجر؟

الواقع أنه لو اعتبرناها كذلك، فذلك يعني احتسابها عند تقدير تعويضات حوادث العمل، و تحديد تعويض الانذار، كما تخضع النظام الحجز الخاص بالأجور.

- و تعتبر عكس ذلك اذا لم تعتبر في حكم الأجر. لقد وضعت محكمة النقض الفرنسية في احدى قضاياها قاعدة عامة تتمثل في اعتبار ان للمكافأة من حيث الاصل صفة التبرع لأنها تدفع طوعا، و لكن يستثنى من هذه القاعدة العامة اعتبار المكافأة في حكم الأجر عند النص عليها صراحة في العقود الفردية أو الجماعية أو لوائح العمل، لأن صاحب العمل لا يملك في هذه الحالة حق الامتناع عن تأديتها أو الانقاص منها، و لأنها اصبحت لقاء الامتناع عن تأديتها أو الانقاص منها، و لانها أصبحت لقاء ما يقوم به العامل من عمل.

و كذلك اذا جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءا من الأجر و ليست تبرعا.[3]

---

1) فتحي عبد الرحيم عبد الله، المرجع السابق ص 191.

2) Camerlynck et lyon_caen: المرجع السابق P 241_

Brun et Galland: المرجع السابق P 217.

و قد أثارت مكافأة المواظبة نقاشا طويلا في الفقه و القضاء الفرنسي، و هذه المكافأة تعتبر أجرا لأنها تمثل المقابل التبادلي لالتزام الأجير بالمواظبة. و هذا ينفي عنها صفة التبرع Lyon-caen; المرجع السابق: P 175

و صاحب العمل ملزم بدفعها بالشروط التي يقرر ها الاتفاق الجماعي أو اللائحة الداخلية أو الادارة المنفردة لصاحب العمل.

3) جلال القريشي ص 193.

.../...ي

المشـــاركــة فـي الأربـــاح

و هي اعطاء العامل نسبة معينة مما تحقق من كسب فوق أجره ، و تقرر باتفاق بيـــــن رب العمل و كل عماله أو فريق منهم، و تعتبر المشاركة في الأرباح جزءا من الأجر.(1)
و قد نصت عليها المادة 44 من الاتفاقية العربية لمستويات العمل ((رقم 6 لسنة 1976)) على أنه يجوز أن يلزم التشريع المنشآت التي يحددها بتوزيع نسبة من الأرباح أو منح سنوية على العاملين في نهاية كل عام، و ذلك في حالة تحقيق الأرباح أو الأهداف مع مراعاة كفاءة العامل و انتاجه خلال العام.
كما نصت المادة 43 من نفس الاتفاقية على أنه يجوز ربط الأجر بالانتاج على أساس حصول العمل على الحد الأدنى للأجر، فاذا زاد انتاجه عن معدل الانتاج المقرر منـــح أجرا اضافيا عن هذا الانتاج الزائد بشرط أن لا يترتب عن ذلك ارهاق للعامل بدنيا و عقليا. ان تقرير حق العمال في المشاركة في ارباح الموسسة فيه تحريك لهمّتهـــــم و حثهم على السعي من أجل زيادة الانتاج.
- و لا تجعل هذه المشاركة في الأرباح العامل شريكا في المنشأة، سواء مثلت هـــذه المشاركة كل آجره أو بعضه، مادام العامل يعمل تحت اشراف و توجيه صاحب العمل.
- و ان تقرير هذا الحق أثار الكثير من الجدل حيث أن عقد العمل بطبيعته يستبعد اشتراك العامل في تحمل مخاطر المشروع و بالتالي لا ينتفع من نجاح المشروع أو فشله.
- كما لو اعتبرنا المشاركة في الأرباح في حكم الأجر يترتب عن هذا حق العامـــــل في أن يتأكد من أرباح و صحة حسابات المشروع الذي يشتغل فيه.

- 1) أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص 171

.../...

و يستطيع العامل المطالبة في المشاركة و ان كان قد ترك المشروع قبل غلق الدورة الحسابية للمشروع.(1)

ان المشرع الجزائري قرّر حق العامل في المشاركة في الأرباح و المتبرها أجرا تكميليا يضاف الى أجره كمحفز له في عمله، على أن تحدد هذه المشاركة في النتائج و تدفع سنويا. و تراعي الأرباح المحققة من جهة و المقاييس الأخرى المتصلة بدرجة الانجاز على مستوى الوحدة أو المؤسسة للأهداف من جهة أخرى في مجال.

الانتاج

الانتاجية العامة التي يقاس بها انتاج كل عامل.

الكلفة أو ثمن التكلفة.

معدل استعمال طاقات الانتاج.

مراعاة برمجة استثمارات التنمية.

و تراعي أيضا ضغوط المصلحة العمومية في الحالات المحددة بأحكام تنظيمية.

و تحدد الموازين المتعلقة بالأرباح و بكل تلك المقاييس و كيفيات حساب المبالغ الموزعة و طريقة التوزيع بين العمال بموجب مرسوم لكل قطاع نشاط.

و تراعي في طريقة التوزيع بالنسبة للحصة التي تعود سنويا لكل عامل الجهود الفردية التي بذلها في تكوين الأرباح و النتائج المسجلة.(2)

---

1) جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق،ص 195

2) المواد 139 ـ 165 ـ 169 ـ 170 من القانون الأساسي العام للعامل.

الحلوان((الوهبة)): Le pourboire و ما يعبر عنه في بعض المناطق بالبقشيش و تستعمل في الجزائر عبارة حق القهوة . و هو ((المبلغ الذي يحصل عليه العامل بمناسبة عمل يؤديه بمقتضى عقد العمل من عملاء صاحب العمل الذين يكون معهم بمقتضى عمله على صلة مباشرة ، دون أن تقوم رابطة عقدية بينه و بينهم.[1]))

و الحلوان قد يضاف الى أجر ثابت أو يحل محل الأجر بأكمله ، و مصدره هو عقد العمل المعقود بينه و بين صاحب العمل و ليس كما يعتقد البعض بوجود عقد عمل بينه وبين العميل ، لأن العميل لم يوظف العامل عنده ، كما أن الحلوان لم يخرج العامل من تبعية صاحب العمل و يدخله في تبعية العميل.

و الحلوان قد يكون دفعه في صورة ثابتة كنسبة مئوية من قيمة المعاملة ، و غالبا ما تكون 10 % اما أن تدفع مباشرة الي العامل أو تسلم لصاحب العمل الذي يقوم بدوره بتسليمها للعامل. و الحلوان هو تبرع محض يعبر بواسطته العميل عن ارتياحه للطريقة و الظروف التي أديت بها الخدمة .

و هو أمر مشروع بشرط أن يكون اداؤها بعلم صاحب العمل و الا اعتبر رشوة يحصل مقابله العميل على منفعة على حساب صاحب العمل و اضرارا به ، و هذا ما تحظره المادة 135 ق.أ.ع.ع. على أن ((الأجر المدفوع يمنح الاستفادة من أية منفعة أخرى تحت أي شكل كان ما عدا الخدمات الاجتماعية و الحماية الاجتماعية)).

كما نصت المادة 145 ق.أ.ع.ع. على أنه ((يحظر على كل عامل قبول هبات نقدية أو عينية أو ايه منفعة أخرى، مهما كان نوعها ، من شخص طبيعي أومعنوي تقوم أو يمكن أن تقوم بينه و بين المؤسسة المستخدمة علاقات عمل مباشرة أو غير مباشرة)).

و كان الحلوان في البداية اختياري، يتوقف دفعه و مقداره على ارادة العميل الا أنه بعد تطور أصبح يدفع بصورة اجبارية حين يضيفه صاحب العمل على فاتورة الحساب أو يجري العرف في بعض المهن بدفعه .

---

1) الدكتور أحمد زكي بدوي، المرجع السابق ص 171.

و حينما حاول أصحاب الأعمال الاستفادة من نظام الحلوان بتحصيله لحساب عمالهم ثم الاستيلاء عليه فيما بعد مقابل دفع أجر ثابت لأصحاب الحق فيه ، أو باحتجـــاز جزء منه لأنفسهم بمقوله أنه مقابل استهلاك الأدوات، اضطر المشرع الفرنسي الـــي التدخل بالقانون الصادر في 19 يوليو 1933 ثم بالقانون الصادر في 20 أفريل 1937 و ألزم توزيع كل الحلوان أيا كانت طريقة تحصيله على العمال الذين هم على اتصال بالعملاء،و حرّم عليه أن يستأثر لنفسه بجزء من الحلوان باسم المصاريف أو أي اســم آخــــر.(1)

الا أن توزيع الحلوان على العمال الذين هم على اتصال مباشر بالعملاء أثار نقاشــا و نقدا من جانب الفقهاء ، اذ لاشك أن المبدأ المذكور غير سليم و ذلك لأن الخدمة التي تودي الى العميل يدخل في عناصرها جهود جميع العمال، بحيث اذا تراخـــى عامل في عمله و لو لم يكن متصلا بالعميل لما أديت الخدمة على الوجه الأكمــل و ذلك لأن العمال المتصلين بالعملاء لا يعتمدون على مهامتهم فقط، بل أنهــــم يكونون بحاجة الى تعاون العمال الآخرين غير المتصلين بالعملاء.

و هذا ما نراه ينسجم مع طبيعة نظام الحلوان مع أن ارادة العميل حين دفعه للحلوان تكون قد انصرفت الى نظرته للخدمة ككل و بنظرة عامة و شاملة .(2)

---

1) الدكتور فتحي عبد الرحيم عبد الله ، المرجع السابق،ص198
و قد جاء هذا النص ليحظر ما كان يجري عليه العمل في المطاعم و الفنادق و الملاهي من اختصاص صاحب العمل بجزء من الوهبة تحت اسم L'achat du Tablier .

Camerlynck et lyon-caen المرجع السابق P.241

2) قانون العمل- الدكتور عدنان العابد و يوسف الياس،ص270 1980

…/…

أما عن تكييف الطبيعة القانونية للحلوان ، فنجد، قد بدأ لأول و هلة بمثابة تعويض مباشر للعامل من قبل الزبون ، اذ ينعقد بذلك عقد عمل بين الزبون و الأجير بالاضافة الى العقد الأول بين الزبون و صاحب العمل . و لكن هذه النظرة لم تكن واقعية ، فالأجير لم يفعل شيئا سوى أنه نفذ التزامه حسب شروط عقد العمل بينه و بين صاحب العمل ،و أن ما يسمى بالعقد الثاني بين الأجير و الزبون في الحقيقة لا و جود له أصلا.

مما جعل الفقه و القضاء يفترض أن الحلوان هو تعويض اضافي و غير مباشر للأجير، و أنه عكس النظرة الأولى فلا و جود لعقد ثاني بين الأجير و الزبون،و لكنه بدلا من أن يتولى صاحب العمل دفع جميع الأجور المستحقة عليه الى العامل ، فان العميل يدفع جزءا منها اليه .

و قد انتصر هذا المفهوم أمام المحاكم الفرنسية و أيّد المشرع قضاءها، فاشترط في قانون 19 جويلية 1933 من أجل ادخال الحلوان ضمن الأجر تحقق شرطين وهما :-

1- أن يطابق الحلوان عادة المهنة .

2- أن يكون قد أخذ بعين الاعتبار و قت تشغيل الأجير.

و أخيرا يترتب على اعتبار الحلوان أجرا و جوب ادخاله في خط الحساب عند احتساب استحقاقات العامل عن مدّة الاخطار و انهاء الخدمة و حوادث العمل و تحديد مقدار مشاركته و مشاركة صاحب العمل في الضمان الاجتماعي.[1]

- أما في الجزائر فيمكن تنظيم الحلوان في بعض قطاعات النشاط بمقتضى نص المادة 136 ق.أ.ع.ع. القانني بأن ((يحدد التشريع الشروط التي يمكن أن يتقاضى العامل بموجبها دخلا زائدا على الأجر))

تعويض المصاريف المهنية :- ((و هو المبلغ الذي يعطيه صاحب العمل للعامل لمواجهة افتقاره بسبب العمل)).[2] و من امثلة ذلك تعويض الطريق الذي يدفع للعامل لقاء أجرة ركوبه في الذهاب و الاياب ما بين مسكنه و مكان عمله ، وتعويض الطعام الذي يضطر لدفع ثمنه عندما يستدعي عمله أن يتحمل مثل هذه النفقة ، و تعويض الاقامة الذي يأخذه العامل لقاء ما ينفقه في المطاعم و الفنادق عندما يضطره عمله الى السفر، و غير ذلك من التعويضات التي قد يلتزم صاحب العمل الذي يقدمه و انما تعويضا عن

---

1) الدكتور جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق ص198

2) الدكتور فتحي المرصفاوي، المرجع السابق ص322

.../...

خسارة يلحقها به عمله (1)
و قد قضت محكمة النقض الفرنسية ، من حيث المبدأ أن المصاريف المهنية لا تدخل في الأجر لأنها لا تقابل عملا فعليا ، و انما هي تسديدا لنفقات قام بها الأجير.
و بالرغم من هذا الحكم فليس من السهل ان نقرر دائما بأن المبلغ الذي يدفع للعامل يعتبر تسديد المصاريف ، و مثال ذلك . الصعوبات التي بدت عندما حولت دوائر الضمان تحليل تكلفة ((الوجبة المختصرة)) التي تقدم للعامل الذي يتناولون غذاءهم في موقع العمل ، فتم اعتبار تلك الوجبة بأنها متممة للأجر ان كانت تمنح بصورة منتظمة للعمال الذين لا يتناولون هذه الوجبات في بيوتهم ، عكس ذلك تعاملها كتسديد لمصاريف اذا قدمت بصورة عرضية للعمال الذين يتناولون وجباتهم اعتياديا في بيوتهم .

---

1) قد افتى ديوان التدوين القانوني في العرف بقراره 71/246 بتاريخ 1971/9/20 باعتبار ((مخصصات النقل و الكسوة و الملابس، و كذلك مخصصات نقل أمتعة العامل من مكان الى آخر من قبيل متممات الأجر)).
و لا شك في أن هذه الفتوى تخلط على نحو واضح بين الأجر و سداد المصاريف فهذه المخصصات ملحوظ فيها بشكل لا يقبل الجدل، راجع اشارة عدنان العابد و يوسف الياس، المرجع السابق ص 272
- كذلك يراجع محكمة الاسكندرية الابتدائية - الدائرة 15 عمال في القضية رقم 1957 عمال كلي - جلسة 856/2/26 كمثال على عدم اعتبار تعويض الانتقال جزءا من أجر العامل مادام يدفع له لتغطية نفقات التنقل الذي يستوجبه عمله .
- و كذلك اجتهاد المحكمة ذاتها - الدائرة العشرون - القضية رقم 250 لسنة 956 جلسة 957/194 من أجل المصروفات النثرية التي ينفقها العامل لاكرام العملاء والتي يجوز أن تحسب من الأجر.

.../...

كما عرضت مسألة مماثلة بالنسبة للتعويضات اليومية المتعلقة بمصاريف الطريق للمسافرين التجاريين ، فحللت لجزئين، تكاليف النقل و الطريق بمعنى الكلمة ، و تعتبر تسديدا لمصاريف، و تكاليف الغذاء و ينتفع منها الأجير طالما يتوجب عليه اعتياديا تحملها لذا ادخلت في صنف متممات الأجر.(1)

و قد قضت في الجزائر المادة 140 ق.أ.ع بأنه ((عندما ينفق العامل شخصيا و بصفة استثنائية مصاريف في اطار عمله و لا سيما مصاريف التنقل و الايواء خلال قيامه بمهمّة مطلوبة منه ، أو مصاريف استعمال سيارة شخصية لفائدة المصلحة ، يتقاضى مكافآت تعويضة عن ذلك)).

و لكنه لا يمكن اعتبار هذه المكافآت التعويضية أجرا،(2) بدليل أن المادة 139 ق.أ.ع نصت على أن الأجر يتكوّن باستثناء جميع العناصر الأخرى من مبلغ العنصر المسمى ((أجر المنصب)) و عند الاقتضاء من العناصر التكميلية الداخلة في العنصرين التاليين:

- العنصر المسمى ((تعويض المنطقة)) وهو يمثل المكافآت ذات الطابع الجغرافي و/ أو القطاعي.

العنصر الذي يمثل الأجر التكميلي و المرتبط بالكم و الكيف و انتاجية العمل و نتائجه .

و ما نفهمه من نص المادة 140 ق.أ.ع من أي تأويل أن المشرع أراد فقط تعويض النفقات و المصاريف التي يتحملها العامل المكلف بمهمّة استثنائية من تنقل و ايواء و مصاريف استعمال سيارته الشخصية في العمل، فتعويض هذه المصاريف لا يعتبر أجرا.

1) جلال مصطفى القريشي ، المرجع السابق ، ص 200

2) جلال مصطفى القريشي ، المرجع السابق ، ص 200

.../...

و قد صدر المرسوم رقم 81 ـ 206 المؤرخ في 15 غشت 1981 و يتعلق بتحديد مبلـغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال خلال قيامهم بمهمات مطلوبـة منهم داخل التراب الوطني . جاء فيه على أن تكفل المؤسسة المستخدمة للمصاريـف التي ينفقها العامل أو تضمن رد مبلغها اذا دفعها العامل مقدما .
و في حالة استعمال العامل لسيارته الشخصية في مهمّة مطلوبة منه ، يمنح تعويضـا مقداره 0،70 دينار عن الكلم الواحد[1] أما مصاريف الطعام فحددت بـ 30 دينارا عن كل وجبة و 60 دينارا عن مصاريف الايواء مع الفطور، أي 120 دينارا عن اليوم الكامل. هذا بالنسبة للعامل المنصفين في السلالم من 1 الى 12 التابعة للوظيفة العمومية ، و الأعوان المساعدين و العمال الأكفاء و ذوي الكفاءة العالية و العمال المتخصصين و العمال غير المؤهلين. أما الأصناف المهنية العليا فحددت لهـم المنحة التعويضية بـ 40 دينارا عن كل وجبة و 70 دينارا عن الايواء مع الفطور، أي 150 دينارا لليوم الكامل. و كذلك يدخل ضمن الأصناف المهنية العليـا ، الأشخاص غير التابعين للمؤسسة و المكلفين بالتنقل لحساب المؤسسة[2]
أما بالنسبة للولايات و الدوائر في مناطق الجنوب، فقد حددت المنح التعويضيـة عن مصاريف الطعام و الايواء كمايلي:-

- 50 دينار عن كل وجبة و 80 دينارا عن مصاريف الايواء، أي 180 دينار لليوم الكامل، لمصلحة عمال الأصناف المهنية العليا أو مثيلاتها .
- 40 دينار عن كل و جبة و 70 دينار عن مصاريف الايواء أي 150 دينار لليـوم الكامل لمصلحة عمال الأصناف المهنية غير العليا[3]

---

1) المادة 5 من المرسوم رقم 81 ـ 206 المؤرخ في 15 غشت1981.
2) المادة 6 من المرسوم السابق.
3) المادة 8 من المرسوم السابق.

.../...

التعويض العائلـــي:ـ

التعويض العائلي منحة يقدمها صاحب العمل لذوي الأعباء العائلية من عمالـــه. و قد بدأت فكرة منح هذا التعويض لدى بعض أصحاب العمل كصدقة منهم و تبـــرع للعمال ذوي الأعباء العائلية الثقيلة لمساعدتهم على تحملها و لهذا فهو ليس أكثر من منحة . الا أن منح التعويضات العائلية سرعان ما أصبح شائعا في أكثر البلاد، و أصبحت عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للموسسات تقـــرر حق العمال بها فأصبحت نتيجة ذلك جزءا متمما للأجر، لأنها أصبحت تدخل فـــي تقدير العامل، عند توقيعه عقد العمل ، للمنافع و المبالغ التي سيحصل عليهـــا لقاء جهده . و فعلا فان مجرد اشتراطها في العقد دليل على أنها لقاء العمل و ليست مجرد تبرع.

الا أن هذه التعويضات في البلاد التي فرضت فيها بنصوص تشريعية انفصلت عـــن الأجر، و تغير نظامها بسبب تأسيس صناديق خاصة بها، اذ أصبح منحها للعامـــل لا يتوقف على اشتغاله تقاضيه أجرته، بل أصبحت تعطى في حالات البطالـــة و العجز و الشيخوخة، و يستمر حتى بعد الوفاة، كما أن دفعها لم يعد للعامـــل نفسه الذي يستحق الأجر، بل لمن يتولى عبء الطفل .

لهذا لم تعد هذه التعويضات في الأجر، الا أنها أخذت تخضع لنظام خـــاص ، بها من حيث تأديتها و تقادمها و عدم قابليتها للحجز أو التنازل ، و اعفائهـــا من الضرائب المفروضة على الأجور.

الأجر و التعويض عن الاخلال بالعقد:ـ

قد يقوم صاحب العمل بتقصير في تنفيذ بعض التزاماته القانونية كالتقصير في تنفيـذ الأخطار، مما يسمى هذا بمحتوى العقد. فيودي هذا التقصير الى الاخلال بالعقـــد، و بالتالي يتحلل الى تعويض عن اخلال بالعقد، و ليس بتعويض عن عمل ، و هـــذا التعويض لا يماثل تعويض الضرر الذي يصيب الشخص فعلا، و لكنه يخضع في فرنســا بالنسبة الى الكثير من الاعتبارات الى نفس نظام الأجور.(1)

1) جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق ،ص202.

…/….

كما يرى بعض الكتاب على أنه لا يمكن تكييف هذا التعويض بأنه أجرا حقيقيا مع أنه يخضع قانونا الى نفس القواعد التي تحكم الأجر، ذلك لأنه ليس المهم هو احتساب التعويض بنسبة الأجر، ان مايهم هو السبب القانوني لدفع التعويض وحده. و هذه الدفعة غريبة عن عمل الأجير و انما تتحقق عن مسؤولية صاحب العمل.(1)
و كذلك الأمر بالنسبة للتعويض عن عقوبة الإمتناع عن منح العطلة المأجور، و لا يمكن من باب أولي أن يكيف التعويض عن الخرق التعسفي الذي يقدر بمقدار الضرر الفعلي على أنه أجرا.
في حين قد أخذ بحل مغاير بالنسبة لتعويض التشريح لأن أساس هذا التعويض يقوم على عمل العامل نفسه.(2)

الأجر و الضمان الاجتماعي:-

بالرجوع لنص المادة 193 ق.أ.ع نجدها تنص على أن ((كل عامل ملزم أن يؤدي قسط التقاعد طيلة حياته المدنية. كما تساهم المؤسسة المستخدمة بحصة في تأسيس تقاعد كل عامل)).
و بالمقابل يتسلم العامل سلسلة من المنافع من الضمان الاجتماعي عند اصابته بحادث عمل أو عند تعرضه لمرض ما أو عند انتفاعه من التخصيصات العائلية... الخ.
و السؤال المطروح هنا هو، هل تتمتع أقساط الضمان الاجتماعي و بقية منافع العمال بصفة الأجر؟

---

1) رأي الكاتبين برون و كالون.
2) جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق،ص202

للاجابة على هذا السؤال تبدو الأمور معقدة جدا، لذا سنتناول تحليلي مشاركة العمال في الضمان الاجتماعي ثم نتناول مشاركة أصحاب العمل، و أخيرا المنافع التي تمنحها صناديق الضمان الاجتماعي و التخصيصات العائلية.

1- مشاركة العمال في الضمان الاجتماعي:- بالنسبة لمشاركة العمال في الضمان الاجتماعي، و الذي يلعب فيه صاحب العمل دور الجابي في ساعة دفع الأجور باستقطاع المشاركة منها، ذهب اتجاه الي الاعتراض على اعتبار هذه المشاركة جزءا من الأجر، و ذلك أن القانون يفرض تخصيص هذه الاستقطاعات للضمان الاجتماعي. ان كان هذا الاتجاه يفتقر الى الحجة المنطقية المقبولة، فليس هناك من أهمية لدفع هذه المشاركة من قبل الأجير نفسه، انها تمثل جزءا من مكسبه، و كل شيىء يجري و كأن صاحب العمل ينفذ قرار حجز لصالح صندوق الضمان الاجتماعي.(1)

2- مشاركة أصحاب العمل :- و هي مسألة أكثر تعقيدا، أدت بالفقه و القضاء في فرنسا الي الكثير من الاختلافات فهناك من عارض اعطاء هذه المشاركة صفة الأجر، و هناك من أيّد ذلك.

أما حجج المعارضين فتتمثل فيما يلي:-

أ- أن مشاركة أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي لا تقابل عملا أداه الأجير، و لا تقتطع من أجره، بل على العكس من ذلك فهي تعتبر بمثابة فريضة تفرض على صاحب العمل لتمويل صناديق الضمان الاجتماعي.

ب- أن منح هذه المشاركة صفة الأجر تؤدي الى نتيجة غير مقبولة و هي، أن العامل سيساهم مرتين في دفع مشاركة الضمان الاجتماعي، يدفعها مرّة بصورة مباشرة عندما يستقطعها صاحب العمل من أجره، و يدفعها بصورة غير مباشرة في مساهمة صاحب العمل بحصته الخاصة. هذا مع ملاحظة أن القضاء الفرنسي قد رفض اعتبار مشاركة أصحاب العمل عنصرا من عناصر الأجر.

أما حجج المؤيدين لاعطاء هذه المشاركة صفة الأجر فتتمثل فيما يلي:-(2)

---

1) جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص203

2) من بين هولاء المؤيدين نجد رواست و جيفوز.

انظر : الدكتور جلال مصطفى القريشي ، المرجع السابق ص204.

.../...

أ- بالنظر الى علاقة العمل نجد أنه قد أخذ في عين الاعتبار عند ابرام هذه العلاقة أن صاحب العمل سيدفع المشاركة الى الضمان الاجتماعي ، بسبب المهمة التي سينفذها ، فيميل الى اعتبارها جزءا من الأجر.

ب- و بالنظر الى هدف مشاركة صاحب العمل في الضمان الاجتماعي نجد أنها تهدف الى تكوين مصادر مالية يستفيد منها العمال و حدهم بحصولهم على بعض المنافع بشكل تعويضات حينما يتعرضون الى بعض المخاطر الاجتماعية.(1)

3- <u>المنافع التي تمنحها صناديق الضمان الاجتماعي و التخصصات العائلية</u> :-

يرى البعض من الاقتصاديين أن مختلف المنافع التي يحصل عليها العامل تعتبر أجرا مؤجلا، فبدلا من اعطائه كل التعويض للعامل حالا فانه يقتطع جزءا منه ليدفع اليه احتمالا عند تحقق بعض المخاطر التي يتعرض اليها كالمرض و الشيخوخة و العجز و البطالة ... الخ.

و هنا يثور التساؤل حول طبيعة هذه المنافع ، اذ لا ريب أنها تتبع في كثير من الاحيان نفس القواعد التي تحكم الأجور، و مع ذلك فانها لا تمنح نفس الطبيعة ، لأن هذه المنافع لا تتصل بالعمل المؤدى مباشرة.(2)

---

(1) لقد رحبت محكمة النقض الفرنسية بالاتجاه المؤيد الى اعتبار هذه المشاركة لها صفة الأجر، تحت سلطات التأمينات الاجتماعية و قوانين 9 أبريل 1898 و أول أوغشت 1938 حول حوادث العمل.

(2) لكن بعد نشر أحكام الضمان الاجتماعي قضت بأن مشاركة لأصحاب العمل ليست عنصرا من الأجر.

الفصـل الثـاني:ـ

شكل الأجـر و طـرق حسـابه

المبحث الأول

شكل الأجـــر

المطلب الأول

الأجر النقدي: الأصل في الأجر أن يدفع للعامل بنقد قانوني يستطيع أن يستعمله في شراء حاجياته و تأدية ما عليه من ديون، و هذا هو الشائع لدفع الأجور و عقود العمل. و قد نصت المادة 137 ق أ ع ع على أنه ((يعبر عن الأجر بمبالغ نقدية فقط، و يدفع بوسائل نقدية فقط)).

و الغرض من هذا النص هو قطع الطريق أمام أصحاب الأعمال الذين قد يحاولون اجبار عمالهم شراء بعض المنتوجات أو البضائع أو غيرها مقابل جزء من أجورهم.

كما لأن الأجر يدفع نقدا لتسهيل احتساب ضرائب الأجور و مقادير بدلات الاشتراك لتمويل صناديق التأمينات الاجتماعية.

ـ و يكون الدفع بالعملة المحلية المتداولة قانونا، منعا لارهاق العامل من متاعب و مصاريف استبدال العملة الأجنبية، و يكون الدفع اما بالنقود المعدنية أو الورقية، و أي اتفاق على خلاف ذلك يقع باطلا بطلانا مطلقا.

و هنا تثور مسألة الدفع بالشيك، و مدى صحة هذا الدفع، حيث أن هذا الدفع لا يؤدي الى استلام العامل لأجره مباشرة و انما عن طريق الواسطة و هو المصرف.

لاشك في هذا الدفع لا يؤدي الى انتقاص من قيمة الأجر، بل على العكس من ذلك فان الدفع بالشيك يسهل على المنشآت الكبيرة مهمة صرف أجور عمالها.

و نريد الاشارة هنا الى ان المشرع الجزائري أوجب أن لا يكون الدفع في مكان العمل اذا كان مبلغ الأجر يتجاوز 2500 دج ، و انما يكون الدفع عن طريق البريد أو المؤسسات المالية.

فالمادة 149 من أمر الشروط العامة العلاقات العمل في القطاع الخاص نصت على أن ((كل مبلغ يستحقه العامل أو العمال المتدربون يجب أن يدفع لهم بنقود معدنية أو ورقية لها سعر قانوني ، رغم كل شرط مخالف و ذلك يقع تحت طائلة البطلان .

- بيد أن الدفع بواسطة صك يكون الزاميا بالنسبة للمبالغ المساوية أو الزائدة عن الحد المنصوص عليه في القانون)).

المطلب الثاني

الأجر العيني:- ان دفع المؤسسة المستخدمة الأجور عمالها في صورة عينية يعتبر محظورا في القانون الجزائري(1).

أن المادة 159 من أمر الشروط العامة العلاقات العمل في القطاع الخاص قد منعت صاحب العمل من فتح مخازن في المنشأة لبيع سلع أو بضائع مهما كان نوعها. و أيه مخالفة لذلك يترتب عنها الغرامة من الفي الى أربعة الآف، و تتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين و قعت في شأنهم المخالفة .

و الخطر هنا مقصود به عدم استغلال العامل، أما اذا كان ما يبيعه صاحب العمل يتم بأسعار رمزية للسلع و المنتوجات التي ينتجها صاحب العمل أو كانت عقود العمل أو اتفاقيات العمل الجماعية تنص على مثل هذه الاشياء العينية كالمواد الغذائية المادة 159 الفقرة الأخيرة .

1) يلاحظ أنه ليست كل ميزة عينية تعتبر أجرا حتى و لو كان العامل يحصل عليها بمناسبة العمل فالملابس مثلا التي يعطيها صاحب العمل الى العامل لارتدائها أثناء العمل، سواء بقصد الظهور بالمظهر اللائق أمام العملاء أو بقصد الوقاية من بعض مخاطر المهنة فان هذه الملابس ليست في الحقيقة سوى أداة من أدوات العمل.

أن المشرع الجزائري أجاز للموالي بعد أخذ رأي الهيئة النقابية المختصة أن يرخص احداث مخازن توريدات في الورش أو المحلات و ذلك ضمن شروط الاتفاقيات الجماعية للعمل ، و للمكتب النقابي في كل و قت أن يقرر الابقاء على مخزن التوريدات أو الغائه حسب مصلحة العمال و المصلحة العامة .

ان نص المشرع على أن و سيلة الدفع يجب أن تكون نقدا معناه تحريم نظام المقايضة ، ذلك النظام الذي شاع في بريطانيا في القرن التاسع عشر ، و مضمونه الزام العامل قبول أجره عينا في صورة كمية من السلع التي ينتجها المصنع الذي يعمل به ، و يقع عليه عبء تصريفها فيضطر العامل الى بيع ما تسلم بسعر أقل من السعر الذي حدده صاحب العمل عند مقايضة السلعة ، فيخسر بذلك جزءا من أجره .

كما يعني نص المادة 137 تحريم النظام الاستغلالي القديم المعروف باسم ((نظام المخزن)) . و المخزن عبارة عن محل يلحق بالمنشأة ، يكون فيه ما يحتاجه العامل من مواد غذائية و البسة ، قصد به أساسا مساعدة العامل بتمكينه من الحصول على السلع بسعر الجملة أو بسعر منخفض عن سعر السوق ، و لا يدفع العامل ثمن السلعة عند الشراء و لكنه يخصم من أجري عند استحقاق ذلك الأجر . و لكن الأمر تطور بحيث أصبح هذا النظام قيدا خطيرا على حرية العامل و استقلاله ، و انتهى الأمر الى عرض السلع الرديئة في المخزن و بثمن أعلى من ثمنها في السوق ، وقد أدى هذا الوضع المتردي بالمشرعين في مختلف الدول الى تحريم هذا النظام .(1)

لكن ما يلفت الانتباه أن بعض المؤسسات في الدول التي تنهج الاشتراكية الآن تملك تعاونيات لبيع السلع المختلفة و الاغذية ، و لكن الانتفاع من هذه التعاونيات محصورا في الغالب على عمال المؤسسة ، و بدلا من البيع بأسعار مرتفعة كما يحصل لدى محلات أصحاب الأعمال ، فان هذه التعاونيات تبيع سلعها بأسعار منخفضة عن أسعار السوق . و السؤال المطروح هنا هو ، هل العامل في حالة اجبار على الشراء من هذه التعاونيات . و لماذا تبيع هذه التعاونيات سلعها باسعار منخفضة ؟

صحيح أن العامل غير مجبر على الشراء من هذه المحلات ، و لكنه نفسيا يميل الى هذا الشراء نظرا لانخفاض أسعار هذه السلع ، أما عن نوعية هذه السلع فانها تبقى متذبذبة لأن هذه المحلات تعرض غالبا سلعا لم تلق لها رواجا في المحلات العامة .

---

1) الدكتور فتحي المرصفاوي المرجع السابق ، ص328 .

المبحث الثاني:-

طرق حساب الأجـر : - الأصل في الأجور أنها مستقلة عن انتاج المؤسسة و لكنهـا تتوقف في جزء منها على الأقل على مقدار هذا الانتاج و على نفقة المعيشة.
و لحساب الأجر هناك ثلاث طرق متبعة، فهو اما أن يحسب على أساس الزمـن أو يحسب على أساس القطعة ، أو على أساس المقطوعية . و سنتناول شرح كل طريقـة على انفـراد[1]

المطلب الاول

طريقة حساب الأجر على أساس الزمن:- يحدد المبلغ الذي يحصل عليه العامل بموجب هذه الطريقة طبقا لوحدة زمنية ، كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر، دون النظر الي مقدار العمل أو كمية الانتاج التي يحققها العامل في مثل هذه الوحدة الزمنيـة، بحيث يحصل العامل على أجر متناسب مع الوقت الذي انفقه في العمل أو الزمـن الذي يستحق عنه الأجر.[2]
طريقة حساب الأجر بالزمن هي الطريقة الأكثر شيوعا في جميع دول العالم تقريبا، ذلك لما تمتاز به ضمان الاستقرار و الأمن للعامل ، كما تكفل له أجر ثابت لا يتقلب أو يتفاوت مع تفاوت الانتاج ، كما تضمن له عدم الارهاق في العمل. و من ناحيـة أخرى تبدو بأنها الأسلوب الوحيد القابل للتطبيق في بعض الأعمال، مثلها هـو الحال عليه في بعض الأعمال الادارية أو أعمال المراقبة.[3]

---

1) المادة 14 من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجرة توجب بصورة عامة. اتخاذ تدابير فعالة لاعلام العامل بصورة مناسبة و مفهومة عن شروط الأجرة من حيث مواعيد تأديتها ، و حق العامل فـي معرفة الشكل الذي تمّ عليه حساب أجرته ، و ذلك قبل استخدامه في عمل ما أو عند كل تغيير في هذه الشروط.
2) الدكتور أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص172.
3) التشريعات الاجتماعية - قانون العمل- فؤاد دهمان ،ص157.

الا أنه يعاب على هذه النظرية، أنها لا تعين على تفضيل العامل المجد النشيط على العامل الكسول، اذ هي تسوي بين العمال جميعا دون نظر الى تفاوت كفاءتهم و قدرتهم على الانتاج . مما ينتهي الى تثبيط همّة العمال الأكفاء المجدين.

المطلب الثاني

طريقة حساب الأجر على أساس القطعة

و بموجبها يحسب الأجر على أساس وحدة انتاجية معينة، بحيث يتناسب ما يحصل عليه العامل من أجر مع عدد الوحدات المنتجة التي يحققها فيزيد بزيادتها و ينقص بنقصانها و في حدود نفس النسبة ، و مثال ذلك عمال الطباعة اذ تتم المحاسبة على أساس السطر أو الصفحة ، و كذلك عمال النسيج اذ تتم المحاسبة على أساس المتر.
يعتقد أن هذه الطريقة التي يتناسب فيها الدفع لكل عامل مع مقدار انتاجه أفضل من الطريقة السابقة التي يتم الدفع فيها على حسب الزمن، لا سيما بالنسبة لصاحب العمل و الاقتصاد الوطني، فضلا عن أنها تبدو طريقة عادلة بالنسبة للعامل، الا أنها لا تناسب بعض أنواع العمل، التي يفضل فيها نوعية الانتاج على كميته، و عندما يتطلب العمل عناية و انتباها خاصين، و تكون المواد غالية و الآلات دقيقة و سريعة العطب ، مما تصبح عرضة لسوء استعمالها نتيجة سرعة العمال مع قلّة العناية طمعا في زيادة الأجر.(1)

---

1) جلال مصطفى القريشي ، المرجع السابق ص213.

المطلب الثالث

طريقة حساب الأجر على أساس المقطوعية

و هو عقد يلتزم بموجبه عامل بانجاز كمية معينة من الأعمال خلال زمن معيّن مقابل سعر اجمالي ((لمادة 11 ف 1 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص)). و بهذا العقد يتم الجمع بين الطريقتين السابقتين أي حساب الأجر على أساس الزمن و الانتاج معا. و هذه الطريقة تهدف الى جمع مزايا الطريقتين السابقتين و تفادى الانتقادات التي و جهت اليها.

و لنلاحظ بالمناسبة أن المشرع الجزائري قد خرج في هذا العقد على قاعدة شخصية الالتزامات ، فأجاز في الفقرة الثانية من المادة أعلاه للعامل أن يستخدم عمالا بصفة موقتة للوفاء بالتزاماته طبقا للأحكام التشريعية . و الذي يسوّغ هذا الخروج على القاعدة العامة في تنفيذ الالتزامات هو أن صاحب العمل يهتم في عقود العمل بالمقطوعية بكمية الأعمال التي يلتزم العامل بتنفيذها أكثر من اهتمامه بنوعيتها ، و لو كان الأمر عكس ذلك لما حدد انجازها بوقت معيّن.

و من الناحية العملية يتحقق ذلك بعدّة طرق : فقد يحدد للعامل أجر على أساس انتاج حد أدنى من و حدات الانتاج و في زمن محدد ثم يزداد الأجر بعد ذلك بزيادة كل و حدة اضافية .

و مثال ذلك أن يتم الاتفاق على أجر قدره 100 دينار يوميا على أساس انتاج عشرة و حدات انتاج في اليوم ، و يضاف على كل وحدة اضافية 10 دنانير.

أو قد يتم الاتفاق على أجر على أساس زمني دون ارتباط بأي قدر من الانتاج ثم يدفع للعامل مقابلا عن كل وحدة ينتجها، فاذا كان الاتفاق على الأجر بـ 50 دينار يوميا، فانه يعطى للعامل 10 دنانير عن كل وحدة ينتجها ابتداء من الوحدة الأولى.

و طريقة الحساب بالمقطوعية لا تخلو أيضا من العيوب حيث أن الأجر الذي يحصل عليه العامل غير ثابت و الذي يقدر مبدئيا على أساس الزمن و هو عادة لا يغطي كل تكاليف و نفقات العامل. زيادة على ذلك بقاء ظاهرة تكالب العمال على الانتاج، فالعامل في سبيل تحقيق دخل معقول يندفع في الانتاج على حساب فنه و على حساب صحته، مما يترتب تفضيل الكم على الكيف و ارهاق للعامل بدنيا و نفسيا.(1)

و لو ألقينا نظرة على طرق دفع الأجور في الدول الرأسمالية نجد أن حوالي 70% الى 80% من الأجور تدفع على أساس القطعة، و هذا الأسلوب ترفضه بشدة التجمعات الاشتراكية في الدول الرأسمالية. و في حين أن نفس الأسلوب يكون مرغوبا فيه في برامج الدول الاشتراكية. و عند النظر للحجج المقدمة من الطرفين نجد أن كلاهما على حق، و تتمثل هذه الحجج فيما يلي:-

1- ان أجر الوحدة يحدد في الدول الاشتراكية من طرف هيئات مختصة لا الدولة و لا العمال.

2- ان الدفع على حسب القطعة يطبق في الدولة الاشتراكية بدون زيادة في عدد ساعات العمل المقررة قانونا، مما يجعل العامل يعطي أكبر قدر ممكن من الانتاج و في وقته القانوني. أما في الدولة الرأسمالية فالعامل يزيد في انتاجه على حساب الزيادة في عدد ساعات العمل اليومية.

3- ان تطبيق هذا الأسلوب في الدول الاشتراكية يولد الروح الجماعية و التعاون بين العمال لعدم تنافسهم على الربح، أما في الدولة الرأسمالية فانه يولد روح الأنانية بين العمال بالاضافة لانتشار البطالة في المجتمع.(2)

أما عن موقف المشرع الجزائري فنجده قد فضل اتباع طريقة حساب الأجر على أساس الزمن بالاضافة الى أخذه ببعض الحوافز التكميلية التي لها علاقة بمعدل الانتاج مثل توزيع الأرباح التي تدفع سنويا و التي لها فعاليتها في تحريك همة العامل على زيادة الانتاج.

---

1) ظهر شكل جديد لدفع الأجور يسمى ((الأجر النسبي)) الذي يحتسب تبعا للصفقات التجارية، و ذلك سواء تقاضى العامل أجره سنويا أو شهريا أو يوميا و سواء قدر أجره بنسبة الزمن أو حسب القطعة أو بالمقطوعية

2) عن محاضرات الاستاذ عبد العزيز و طبان على طلبة الماجستير بمعهد الحقوق الجزائر.

.../...

بالاضافة الى تعويض المردود الفردي الذي يأخذ الصورة الانفرادية المستقلة، بمعنى أنه يعطى لكل عامل على حدة ، لأن العامل على استعداد لبذل المزيد من الجهد للحصول على المزيد من الأجر، و يحرص بشدّة على أن لا يفقد شيئا منه . فهذا التعويض يساهم بشكل فعّال في رفع المستوى المعيشي و المعنوي للعامل من جهة ، و تحقيق الكفاءة الانتاجية العالية للمؤسسة المستخدمة من جهة ثانية ، الأمر الذي ينعكس بصورة ايجابية على تقدم البلاد و نهضتها .

الفصل الثالث : الاساليب القانونية لتحديد الأجور

تجتمع الأساليب القانونية المعاصرة بتحديد الأجور في مجموعتين: أولهما ، أساليب ذات طبيعة اتفاقية ، و تشمل عقد العمل الفردي و الجماعي. و ثانيهما : ذات طبيعة تنظيمية تتمثل في التدخل المباشر للدولة في تحديد الأجور. و يتم هذا التدخل بوسائل متعددة ، تختلف من بلد الى آخر وفقا لظروفه الخاصة .

فقد تبيّن لنا - في ما سبق- أن النظرة الاقتصادية الى الأجر قد تراجعت أمام نظرة أخرى أكثر انسانية تأخذ بمختلف الاعتبارات الاجتماعية التي يعيشها العامل ، و هذه النظرة الانسانية أصبحت عاملا هاما في العوامل التي يحدد في ضوئها مقدار الأجر الذي يحصل عليه العامل . و قد كان لهذه العملية تأثيرها على الاساليب المتبعة في تحديد مقدار الأجر. و يبدو هذا التأثير واضحا في الاتفاق الفردي لم يعد الأسلوب الوحيد لتحديد مقدار الأجر كما كانت عليه الحال في المرحلة الليبرالية التي لم تتح الفرصة لأي تدخل تشريعي أو اتفاق جماعي ليتولى جزءا من هذه المهمة .

و انما وجدت الى جانب ذلك أساليب جديدة لم تكن مألوفة في تصورات الفقه المدني التقليدي القائمة أساسا على أفكار و نظريات الاقتصاد الحر، و لهذا فان دراستنا ستنصب على دراسة جملة هذه الاساليب القائمة في التشريعات المعاصرة .

المبحث الاول: الاساليب الاتفاقية لتحديد الأجور

و تشمل هذه الاساليب كلا من عقد العمل الفردي و عقد العمل الجماعي. اذ لم يعد عقد العمل الفردي هو الأسلوب الاتفاقي الوحيد لتحديد الأجر، و انما قام الى جانبه العمل الجماعي الذي نما دوره كثيرا في هذا المجال في الدول الصناعية المتقدمة، بحيث أصبح يفوق الدور الذي تلعبه الدولة في مجال التدخل لتحديد مقدار الأجر.

المطلب الأول: تحديد الأجر في عقد العمل الفردي

كانت المساومة الفردية هي الأسلوب الوحيد في تحديد مقدار الأجر الذي يستحقه العامل في مقابل عمله ، خلال المرحلة الليبرالية التي امتنعت فيها الدولة عن التدخل في هذا الميدان الى جانب تحريمها قيام تنظيم جماعي لعلاقات العمل.
و تتحدد الأجور بهذا الأسلوب و فقا لقواعد العرض و الطلب ، و كان ينظر الى الأجر من جهة نظر اقتصادية . يعتبر الأجر فيها عنصر من عناصر الانتاج، و العمل سلعة من السلع. و قد افترضت هذه النظرة الى الأجر بامكانية تحديد الأجر تحديدا حرا عن طريق المساومة الفردية بين صاحب العمل و العامل وفق قدر متساو من القدرة التساومية بحيث يبدو كل منهما حرا في قبول أو رفض ما يعرضه عليه الطرف الآخر. (لكن هذه الحرية لم تكن - كما سبق و أن رأينا - الا لطرف واحد هو صاحب العمل الذي يستطيع بفضل قوّة مركزه الاقتصادي أن يفرض ارادته على العامل الذي لا يملك القدرة على الانتظار أو الرفض.(1)
ان هذه النظرة الاقتصادية الى الأجر تراجعت أمام نظرة أخرى أكثر انسانية . اعتبرت الأجر دخلا للعامل ونصيبه من الناتج القومي.
ان تدخل الدولة لا يعني بأي شكل من الأشكال الغاء دور الارادة الفردية في تحديد مقدار الأجر، و ان مبدأ حرية تحديد الأجر لا زال المبدأ الأساسي و الهام في هذا المجال . و لا يتقيد الا بالقيود الاستثنائية المفروضة عليه.(2)

---

1) لا تتحقق القدرة على المساومة المعقولة للعامل الا في حالات معينة هي ندرة اليد العاملة ، أو كون العامل يتميز بمواصفات خاصة و مهارة عالية ، أو عند التوسع في المشروعات حيث يولد طلبا متزايدا على اليد العاملة ، أو حين تقوى التنظيمات العمالية بدرجة كبيرة مما يمكنها من الدخول في مساومة جماعية .
lyon-caen (Gerard):Manuel de droit du travail et de la securitè social.Paris. 1955. P.13.
2)Rivero et savatier: المرجع السابق P.459
و يرى المجلس الدستوري في فرنسا le conseil constitutionnel
أن هذا هو المبدأ الأساسي لقانون العمل ،و أنه لا يمكن الغاؤه بصورة عامة ، كما أن أي تقييد له لا يمكن أن يتم الا بالقانون و ليس باللوائح.

الاتفاق على الأجر : يتفق المتعاقدان على الأجر صراحة ، و هذا هو الأصل الا أن عدم الاتفاق على الأجر لا يعني بطلان عقد العمل، انما يحدد بأجر المثل ، و اذ كان العقد باطلا لسبب آخر غير عدم تعيين الأجر، فان ما يستحقه العامل في هذه الحالة مقابل العمل الذي أداه يعتبر تعويضا و ليس أجرا.

و يحدد طرفا العقد مقدار الأجر دون الزام بأية قيود سوى ما نص عليه القانون . و هي القيود التي تكفل حدا أدنى للأجور. و لهذا فانه يبقى لصاحب العمل سلطان كبير في التحكم في مقدار الأجر الذي يزيد على ذلك.

و في تقديرهم لهذا ينطلقون ـ كما سبق و أن رأينا ـ من اعتبارات اقتصاديـــــــة بحته لا تقيم وزنا لأي اعتبار اجتماعي أو انساني.

التزام صاحب العمل المساواة بين عماله :ـ

و اذا كان تحديد مقدار الأجر يخضع لاتفاق ارادتي صاحب العمل و العامل. فهل لصاحب العمل مطلق الصلاحية في تقرير مقدار الأجر لكل عامل دون التزام بما قرره للعمال الآخرين الذين يؤدون عملا مماثلا؟ ام أنه ملزم في حالة اداء عمل متماثـــــل أن يساوي بين العمال الذين يؤدون هذا العمل في الأجر؟

لقد اختلف موقف القضاء المصري في هذه المسألة ، فذهبت بعض أحكام الى أن المشرع لم يتدخل لتقرير المساواة في الأجور لأنه لم يرد الخروج على قاعدة ((رضائية الأجور)) ، و على هذا فان صاحب العمل لا تقيده الا النصوص المقررة للحد الأدنى للأجور ، و يبقى له بعد ذلك أن يميز بين عماله(1).

و على العكس من هذا الاتجاه برز اتجاه آخر يسلم بوجوب المساواة بين عمال المنشأة الواحدة من حيث الأجور اذا تساوت ظروف العمل و نوعه و مؤهلات العامل(2).

و هذا الرأي الثاني ينسجم مع ما نص عليه الاعلان العالمي بحقوق الانسان في المادة 23 ب بخصوص مبدأ ((لأجر المتساوي للعمل المتساوي)) و لاقرار مساواة أجر العامل مع العمال الآخرين ، فان على هذا العامل أن يؤدي عملا مماثلا للعمل الذي يؤدونه ، و هذه المماثلة يحتاج تقريرها الى اتباع أسلوب علمي دقيق في تقديرها . و تطبيق مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي يحتاج الى تحديد معنى كل من ((الأجر المتساوي)) و ((العمل المتساوي)). لقد جاء في الفقرة أ من المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 100 بشأن تساوي أجور العمال عند تساوي العمل ، أنه يقصد بالأجر ((الأجر أو الراتب العادي الأساسي أو الأدنى و كل المزايا الأخرى التي يقدمها صاحب العمل للعامل عينا أو نقدا بصورة مباشرة أو غير مباشرة لقاء تشغيله لديه)).

---

1) استئناف القاهرة /هيئة تحكيم/ النزاع رقم 93 لسنة 1958 في 1959/12/31 موسوعة الهواري ج1 ص92، محكمة شؤون العمل الجزئية بالقاهرة، القضية 63 68 لسنة 1950 في 1960/4/27 المرجع السابق.

و في تأييد هذا الاتجاه انظر: صالح الدين النحاس ص147.

2) د. محمد حلمي مراد، قانون العمل و التأمينات الاجتماعية القاهرة ، ط4. 1961 ص 341

د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل. القاهرة. 1964 ص 277.

.../...

و بناء عليه فان المقصود بالأجر هنا هو الأجر الاجمالي الذي يشمل الأجر الأساسي و ما يلحق به من مكملات تدفع في مقابل العمل أو بمناسبته . دون أن تشمل طبعـــا تلك التي تمنح تغطية للأعباء العائلية ، حيث أن هذه التسويات تتقرر وفقـــا لقواعد خاصة لاعلاقة لها بالعمل ذاته .

أما العمل المتساوي فان تقريره لا يمكن أن يتم الا وفقا لتطبيق الأسلوب العلمـــي في تقويم العمل JOb evalution وهو عملية لها أسسها و قواعدها وتأخذ في الاعتبار لتقدير الأجر مهارة العامل و مدى مسؤوليته في العمل و الكفاءات العقلية و الجسمانية المطلوبة لأداء العمل الموكل اليه ، بالاضافة الى الظروف المحيطـة باداء العمل ذاته و حين تتماثل هذه الاعتبارات كلها فان الأجر المستحق لمن يؤديه من العمال يجب أن يكون متساويا.(1)

<u>تعديل الأجر المحدد بالعقد الفردي</u>: متى اتفق على مقدار للأجر فلا يجوز لأحـــد الطرفين من حيث المبدأ أن ينفرد بتعديل العقد، استنادا الى قاعدة العقد شريعة المتعاقدين.

و تحمي هذه القاعدة العامل من ناحية كانوا لا تسمح لصاحب العمل بأن ينفـــرد باتخاذ قرار بتخفيض أجر العامل المتفق عليه .

الا أنه اذا كان هذا التخفيض قد تمّ بموافقة العامل الصريحة أو الضمنية فانه يكون صحيحا قانونا ، ما لم يكن رضاء العامل معيبا .

- اذا لم يكن لصاحب العمل أن يخفض الأجر فهل يلزم من ناحية أخرى بان يزيد هذا الأجــــر؟

لقد أثار هذا الموضوع نقاشا طويلا في الفقه و القضاء في مصر، و هو جدير بأن ينال مثل هذا الاهتمام لما يمثله الأجر من أهمية بالنسبة لحياة العامل

1)Brun et Galland المرجع السابق P.445

ان الأخذ بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين تقتضي القول بأن صاحب العمل لا يلزم برأيه زيادة في الأجر المتفق عليه العامل، اذا لم يكن هناك اتفاق مسبق على منح هذه الزيادة، سواء ورد هذا الاتفاق في عقد عمل فردي أو جماعي أو لائحة عمل أو جرت العادة بذلك.

على هذا الأساس فان لصاحب العمل أن يقرر زيادة الأجر أو عدم زيادته وفقا لما يراه من اعتبارات يتعلق بعضها بنشاط العامل وكفاءته، ويتعلق بعضها الآخر بالظروف الاقتصادية للمشروع.

- سلطة القضاء في تعديل الأجر:- لقد رأينا فيما سبق أنه في نطاق علاقات العمل الفردية يلتزم الطرفان بالأجر المتفق عليه تنفيذا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، يمتنع على صاحب العمل انقاص الأجر كما لا يكون للعامل الحق في المطالبة بزيادته. ولهذا فان القضاء ليست له سلطة اعادة النظر في الأجر كمبدأ عام اذا كان صاحب العمل قد التزم بالحد الأدنى المقرر، ولا تستثنى من ذلك سوى حالة توافر شرط نظرية الظروف الطارئة.

وهذي النظرية تطبق أصلا على عقود المدة دون تمييز، ومن بينها عقد العمل.

ويهدف تطبيقها الى اصلاح ما اختل من التوازن الاقتصادي للعقد في الفترة ما بين ابرامه وتنفيذه، نتيجة للظروف الاستثنائية التي طرأت خلال هذه الفترة. وهتي ما توافرت شروط تطبيق هذه النظرية، فانه يمكن الجوء اليها لتعديل التزام كل من صاحب العمل والعامل اذا ما أصبح التزام أي منهما مرهقا نتيجة للحادث الطارىء، فيكون الأول أن يطلب انقاص الأجر اذا أصبح دفعه مرهقا له وبالقدر الذي يخفف هذا الارهاق الى حد معقول، ويكون للعامل أن يطالب بزيادة الأجر فيما اذا أصبح اداؤه للعمل في مقابل الأجر المتفق عليه مرهقا له.

.../...

- خلاصة القول: ان الأخذ بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين لا تتيح لأي من الطرفين امكانية تعديل الأجر، و من ثم فان أي تعديل لا بد و أن يكون و ليد اتفاق جديدبينهما. ان الظروف الاقتصادية الجديدة قد تؤثر في الأجر، فتجعله لا يلبي كل حاجيات العامل الاساسية، لكونها لاتأثير لها على العقد النافذ بين الطرفين.

مما يعني أن التحديد الاتفاقي للأجر لا يعطي للأجر المرونة اللازمة التي تجعله يتكيف مع أي تغيير في تكاليف المعيشة.

كما أن سلطة القضاء في تعديل الأجر، تبدو محدودة الأثر، اذ لا يملك القضاء الا مراقبة التزامي المتعاقدين لشروط العقد. و ليس له أن يتدخل لتعديل الأجر الا اذا ما توافرت شروط تطبيق نظرية الظروف الطارئة.

- و يتضح لنا أن أهمية الأجر المتمثلة في كونه الدخل الرئيسي للعامل و أسرته تستدعي تدخل في تعديله في الأوقات التي يعجز فيها الأجر عن تغطية كل احتياجات العامل الأساسية.

المطلب الثني : تحديد الأجر جماعيا

تهدف عقود العمل الجماعية، الى نقل التفاوض على الأجور و بقية شروط العمل من الاطار الفردي الى اطار المنشأة أو المهنة[1] فتحل النقابة العمالية الممثلة للعمال محل العامل في التعاقد[2].

و تحظى هذه العقود بأهمية كبيرة في الدول الصناعية المتقدمة، حيث تترك القوانين المجال واسعا أمام الاتفاق الجماعي ليلعب دوره في تنظيم العلاقة بين ال العمال و أصحاب العمل، نظرا لضآلة الدور الذي تقوم به التشريعات في تنظيم هذه العلاقة بما فيها الأجور[3].

---

1)Lyon-caen:les salaires P.1.

2)Durand et vitu المرجع السابق P.621.

3)Lyon-caen:Les droit conventionnel du travail. Recueil Dalloz chron 1970 P.18.19.

.../...

و هكذا يظل لمبدأ سلطان الارادة في المانيا قوّة شبه دستورية .
quasi constitu-tionnelle و ينتقل العمل به من المجال الفردي الى المجال الجماعي، و يقل بذلك تدخل الدولة في تنظيم روابط العمل. و في الولايات المتحدة الامريكية تحتل المساومة الجماعية في العمل دورا هاما .

و حتى في الدول التي شهدت تدخلا تشريعيا مبكرا في مجال تحديد الأجـــــور، كبريطانيا مثلا، نجد أن هذا التدخل قد قل شأنه في حين اتسع مجال تطبيق العقود الجماعية .

و في فرنسا حيث يتدخل المشرّع لتحديد حد أدنى مضمون للأجر ، فان هذا الحـــد يتقرر لحماية العمال الأكثر حرمانا فقط Les travailleurs les plus défavorisés بينما تتحدد أجور العمال الآخرين باتفاقات جماعية تعقد بين نقاباتهم و أصحـــاب العمـــــل.

مستلزمات التعاقد الجماعي:- يستلزم للاعتماد على التعاقد الجماعي لتحديـــد الأجور، أن يوجد هناك تنظيم نقابي يمثل العمال، و أن يتمتع هذا التنظيم النقابي بقدر كبير من القوّة و النفوذ، يستطيع عن طريقها تحقيق توازن في القوى بين العمال و أصحاب العمل[1].

و تترتب على هذه المسألة نتائج هامة و هي:-

1- أنه لا يمكن اللجوء الى العقد الجماعي كوسيلة لتحديد الأجور،عند عدم و جـود أي تنظيم نقابي للعمال، أو عندما يكون هذا التنظيم موجودا و لكنه ضعيفا. و هـذا ما نجده في الصناعات الصغيرة حيث يكون التنظيم النقابي ضعيفا، مما يترتب عنه ضعف مستوى الأجور في الصناعات الصغيرة .

---

1) قد ثار خلاف حول مدى حول النقابات العمالية محل العمال في القدرة على مساومة أصحاب العمل لرفع مستوى الأجور.
بينها ذهب اتجاه الى أن النقابة لم يمكن لها أي دور يذكر، بينما ذهب اتجاه آخر أن للنقابة الفضل الفضل الكبير في رفع مستوى الأجور، خاصة في المراحل المبكرة من و جودها .

و عليه تبرز أهمية التدخل التشريعي في تحديد الأجور في هذه الصناعات، حيث لا يستطيع عمالها الاعتماد على قوّة نقاباتهم لضمان أجر معقول لهم.

2- ان الدور الذي تلعبه و سيلة الاتفاق الجماعي في تحديد الأجور مهما للغاية ، الا أن مدى نجاح هذا الدور يظل موقوفا على قوّة الطرفين ، و اذا كان تجمع العمال في النقابات قد يحقق نوعا من التوازن بين القوتين، الا أن على مدى قوّة النقابة بتحديد محتوي و أهمية العقد الجماعي في ضمان بعض الحقوق و المكاسب للعمال. و يمكن القول بالتعبير الاقتصادي أن مقدار الأجر يتحدد بالتقاء منحنى تشدد العمال بمنحنى تساهل أصحاب العمل.

3- اذا كان بالامكان تحقيق المساواة في أجور عمال مختلف القطاعات عن طريق التدخل التشريعي، الا أن و سيلة الاتفاق الجماعي تعجز عن تحقيق هذه المساواة في مستوى الأجور، لأن مقدار الأجور المحددة بعقود جماعية يتوقف على قوّة النقابة، و على قدرة أصحاب العمل في المساومة . فما تحدده العقود الجماعية من أجور في قطاع معيّن يختلف عما تحدده في قطاع آخر.

المبحث الثاني:- تدخل الدولة لتحديد الأجور

أن ((الحد الأدنى للأجر هو المستوى الذي لا يجوز أن ينخفض عنه أجر العامل في الصناعة التي يعمل فيها)). (1)

(يعبّر عن) البعض أهمية الحد الأدنى للأجر بمستوى غاطس السفن الذي اذا هبط تحت سطح المياه أصبحت السفينة مهددة بالغرق و الضياع.

و يرجع التطور التاريخي لهذه المسألة الى أقدم العصور، حيث تدخلت بعض الدول و كان تدخلها في البداية ضد مصالح العمال، اذ فرضت حدا أعلى للأجر و فرضت عقوبة الموت لمن يتجاوز هذا الحد. (2)

أما في ظل نظام الاقتصاد الحر فخضعت الأجور لاتفاق الارادتين و فق مبدأ سلطان الارادة و قانون العرض و الطلب ، و نظرا لكون العمال يوجدون دائما في مركز ضعف اتجاه أصحاب الأعمال فانهم يضطرون لقبول تعويض بسيط و غير كاف، هذا نتج عنه تدخل الدولة في تحديد الحد الأدنى للأجر و تقرير حماية له.

(و تجد) فكرة الحد الأدنى للأجر السبيل لتنفيذها في أحد الطريقين:-

1- الطريق الأول يتمثل في النشاط الجماعي للعمال و تكتلهم في نقابات تتولى المساومة مع أصحاب العمل على الأجور، فتكون أقدر و أقوى على هذه المساومة من العامل المنفرد، اذ تستعمل وسائلها الخاصة في الضغط عليهم كالتهديد بالاضراب و غيره حتى تصل الى تحديد أدنى للأجور في مستوى لائق ، تفرضه بموجب اتفاقات عمل جماعية تعقدها مع أصحاب العمل و مع نقاباتهم.

2- الطريق الثاني : و يتمثل في قرارات التحديد الصادرة عن السلطة المختصة في الدولة. و قد تبنى التشريع الدولي فكرة فرض حد أدنى للأجور في اتفاقية العمل الدولية رقم 26 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1928. اذ توجب هذه الاتفاقية على الدولة أن تتخذ التدابير اللازمة لايجاد حد أدنى للأجور في بلادها عندما لا تستطيع عقود العمل الجماعية تأمينه بصورة فعالة و مجدية. الا أن هذا التدخل من جانب الدولة لا يعني بأي شكل من الأشكال الغاء دور الارادة المنفردة في تحديد مقداره، ذلك أن حرية تحديد الأجر تبقى هي الأساس و هي المسيطرة في هذا المجال فيما يزيد على الحد الأدنى المضمون. (3)

---

1) الدكتور أحمد زكي بدوي ، المرجع السابق ص174

2) الدكتور جلال مصطفى القريشي المرجع السابق ص 207

3)Le contrat de travail, Françoise Fochuse P 50 France 1981.

.../...

المطلب الأول: الحد الأدنى في الدول الغربية

1- الحد الأدنى في المملكة المتحدة :- تعتبر بريطانيا من الدول الرائدة في ميدان تحديد الأجور[1] ، و ابتدأتدخلها في تحديد الأجور بالقرار الصادر من مجلس العموم في 13 فيراير 1891 الذي يلزم السلطات الحكومية بأن تضع في جميع عقودها مع المقاولين شرطا يسمى the fair wages clause ، حيث يلتزم بموجبه المقاول بأن يدفع الى عماله أجورا لا تقل عن الأجور السائدة في منطقة العمل ، و هذه تعتبر أول محاولة لمعالجة الأجور الضعيفة في بعض المهن التي يسهل السيطرة عليهما .

---

1) تماما كانت بريطانيا الرائدة في التدخل ضد مصلحة العمال في القرن الرابع عشر حين حددت حدودا عليا للأجور، على ما سبق و أن أشرنا اليه .
و تشير هنا الى أن نيوزيلندا قررت رسميا تنظيما للحدود الدنيا للأجورسنة 1894 و استراليا في سنة 1896 ابتداء بمقاطعة فكتوريا ثم باقي المقاطعات ، أما الولايات المتحدة فقد بدأت حركة المطالبة بوضع حدود دنيا للأجور سنة 1910 ، و في 1923 كان لخمس عشرة و لاية قوانين للحدود الدنيا للأجور.
و قد تبعت العديد من الدول بريطانيا في تدخل في تحديد الأجور، خلال الفترة بين الحربين العالميتين . و كانت لذلك جملة أسباب أهمها ما خلفته الحرب الأولى من آثار تمثلت في عودة الأعداد الكبيرة من المسرحين من الخدمة العسكرية الى سوق العمل مع توقف العديد من المنشآت المنتجة للمواد الحربية ، فكان ذلك سببا في هبوط الأجور الى مستوى واطىء. هذا بالاضافة الى أن المنافسة الشديدة بين أصحاب العمل كانت تحول دون أن يدفع أي منهم أجرا معقولا،لأن ذلك يضعه في موقف ضعيف في مواجهة منافسة أصحاب العمل الآخرين . كما شهدت هذه الفترة أيضا جهدا دوليا في هذا الشأن قامت به منظمة العمل الدولية ؛ أثمر بمناقشة قضية الأجور الدنيا في المؤتمر العاشر للمنظمة في سنة 1928،نتج عن هذه المناقشة صدور و ثيقتين، الأولى هي اتفاقية ـ انظمة الحدود الدنيا للأجور رقم 26 لسنة 1928. و قد دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في 14 يونيو 1930 و الثانية ، هي التوصية رقم 30 حول نفس الموضوع.

.../...

لكن هذا النوع من التدخل لم يكن كافيا لضمان أجر كاف و معقول لكل العمال،فالمساومة الجماعية ان أدت الى تحسين بعض شروط العمل في بعض المهن ، فان بعضها الآخر بقي يعاني من الاستغلال الفاحش، سواء في طول ساعات العمل و ضعف الأجور أو في الظروف السيئة المتردئة التي كان يعيشها العمال ، و هذا الاستغلال يرجع الى الضعف النقابي آنذاك و الى صغر حجم المشروعات و تواجدها في مناطق بعيدة وكذلك لكون العمال يعملون في صورة مؤقتة .

فكل هذه العوامل ساعدت في الاستغلال، و ابتدأ التدخل المباشر للدولة في تحديد الأجور بصدور القانون المسمى ب the trade Bsard Act سنة 1809 ثم اعيد اصداره في شكل أكثر اتساعا سنة 1918، و ظل هذا القانون معمولا به حتى سنة 1945 حيث صدر the wage concil Act الذي لا يزال نافذ ا المفعول الى الآن ، منظما ما يتعلق بتحديد الأجور في بريطانيا .

و قد قام التدخل المباشر من قبل الدولة في تحديد الأجور في بريطانيا على نظام انشاء هيئات خاصة تتولى تحديد الأجور الدنيا للعمال في المهن و الصناعات الخفيفة . و كانت بذلك رائدة هذه التجربة التي اقتبستها بلدان عديدة فيما بعد .

2ـ الحد الأدنى في فرنسا لقد اتبعت فرنسا نفس الخطوات التي سارت عليها بريطانيا(1)، ففي الوقت الذي أصدر فيه البرلمان الانجليزي قراره سنة 1891، نجد Alexandre Millerand يصدر في فرنسا مرسوما مماثلا و ذلك في 10 اغسطس 1899 ينص فيه على أن تتضمن عقود

---

1) نشير الى أن المطالبة بتدخل الدولة في تحديد الأجور في فرنسا تعود الى أواخر القرن الثامن عشر،فقد قادت حركة الأذرع العارية هذه مطالبة في سنة 1793،و كذلك حركة سنة 1813.

أنظر المرجع السابق

الدولة مع مقاوليها نصوصا عن مدّة العمل و كيفية استخدام العمال الأجانب، كما ينص على التزام المقاول بدفع أجرا الى كل فئة من عماله مساويا للأجر السائد في المنطقة .

في 10 فبراير 1915 اضفيت الحماية على فئة أخرى من العمال و هي فئة العمال المنزليين . و قد ابتدأتطبيق هذا القانون على العمال الذين يعملون في صناعة الملابس ثم امتد الى الصناعات الملحقة بها، الى أن شمل العمال بالمنازل جميعا بقانون أول اغسطس 1941، ثم ازدادت الحماية اتساعا لتشمل فئات أخرى من العمال.

أما المرحلة الثانية من مراحل تدخل الدولة ، ابتدأت بقانون 24 يونيو 1936 الذي يلزم التنظيمات النقابية أن تحدد في الاتفاقيات الجماعية الحد الأدنى للأجر لكل فئة مهنية و لكل منطقة . و في هذه المرحلة و ان نص المشرع على تحديد حد أدنى للأجر الا أنه ترك للأطراف مطلق الحرية في تحديد مقدار هذا الحد، و لهذا فانه لا يمكن اعتبار هذا التحديد تدخلا مباشرا من جانب الدولة .

و لكن يمكن اعتبار التدخل المباشر في السلطة التي خوّلها القانون لوزير العمل في توسيع مجال تطبيق الاتفاق الجماعي ، فلا يقتصر على الأطراف الموقعة عليها فقط بل يمكن للوزير أن يمده لكل العمال في المهنة .

كما لعبت هيئات التحكيم في فرنسا دورا هاما في ميدان تحديد الأجور في الفترة السابقة على الحرب العالمية الثانية و ذلك عند عدم و جود اتفاق جماعي، كما خولها القانون حق مراجعة الاتفاقيات الجماعية عند تحقق شرطين ، أولهما يتمثل في مرور مدة ستة أشهر على الاتفاق المحدد، و ثانيهما في بلوغ نسبة زيادة الأسعار 10 %
- أما المرحلة الثالثة من مراحل التدخل ، فقد كانت و ليدة ظروف الحرب العالمية الثانية ، اذ وجدت السلطات الحكومية أن استمرار زيادة الأجور رغم الضوابط التي وضعت لذلك ، لم يكن يتفق و ظروف الاقتصاد الوطني ، و على هذا فقد تجاوزت حدود التدخل السابقة التأخذ بفكرة التدخل العام و المباشر في تحديد الأجور عن قبل الدولة و قد تميزت هذه المرحلة بتجميد الأجوربقانوني 10 نوفمبر 1939 و 1 يونيو 1940 و كذلك تجميد الأسعار، و لكي للأسف لم يكن بالامكان السيطرة على الأسعار، فخسر العمال نسبة كبيرة من قدرتهم الشرائية ، مما اضطر الدولة الى التدخل بقرارات وزارية من أجل الحفاظ على القدرة الشرائية للعمل في رفع أجورهم .
و استمرت هذه الزيادة في الأجور حتى تحررت فرنسا من السيطرة النازية .
ان تحديد الأجور في هذه المرحلة قد شمل تحديد أجور كل الفروع المهنية، اضافة الى تحديد معامل زيادة الأجور في المهن المختلفة و تدرجها تبعا للمهارة .
و كان هذا التحديد يتم من قبل الدولة مباشرة ، فكان نظامها اداريا لائحيا محضا (1)
Un regime purement reglementaire et administratif
و لم يكن يخفف من صرامة هذا النظام سوى الزام وزير العمل باستشارة اللجنة العليا للاتفاقات الجماعية (2) .

---

(2) كان القانون الصادر في 23 ديسمبر 1946 قد نص على تحدد الاتفاقات الجماعية أجور الفئات المهنية في المناطق المختلفة ، غير أن المادة العاشرة منه قضت بحظر مثل هذا التحديد للأجور في الاتفاقات الجماعية حتى تاريخ لا حق تحدد بمرسوم . احتفظت الدولة بهيمنتها المباشرة على تحديد الأجور

(1) Lyon-caen:les salaires P.18.

أما المرحلة الأخيرة من هذا التدخل فقد بدأت بقانون 11 فبراير 1950 الخاص بالاتفاقيات الجماعية و اجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية ، حيث قرّر المشرع أن المبدأ الأساسي هو مبدأ حرية الأجور و لكن هذه الحرية مقيدة بمراعاة الحد الأدنى.

و بعد صدور هذا القانون أصبح الوضع كالآتي:-

1- أن المبدأ الاساسي هو مبدأحرية الأجور، و عليه فان تحديد مقدار الأجر يتم اما بعقد فردي أو بعقد جماعي، و قد سمح القانون المذكور بالعودة الى تحديد الأجور عن طريق الاتفاقات الجماعية ، و تعتبر هذه الاتفاقات الوسيلة الأساسية في فرنسا في تحديد الأجور لعدد كبير من العمال ، حيث تقرر هذه الاتفاقات الأجور الدنيا والمعامل التكراري للمهن المختلفة، اضافة الى طرق جدولة الأجور، مراجعتها.

2- ان هذا المبدأ الأساسي يتقيد بما تقرره الدولة من حد أدنى لمختلف المهن، فان هذا القانون قد قرر الأخذ بنظام الأجر الأدنى الوطني المضمون ، و هو حد أدنى يطبق على كل المهن ، و لا يجوز تقاضي أجر أدنى منه(1) . و بهذا فان فكرة أن الأجور يجب أن تكون كافية في جميع الحالات لتسمح للعامل بحياة لا ثقة قد ثبتت و استقرت لأن المشرع لم يعد يتدخل لصالح فئات معينة، و انما يضمن للجميع امكانية الحصول على أجر لا شئ.(2)

وفي 2 يناير 1970 أصدر المشرع الفرنسي قانونا ضمن به حدا أدنى يزداد تبعا لزيادة الأسعار(3) و يضمن للعمال أن ينتفعوا من النمو الاقتصادي في بلدهم.

1- و يطلق عليه بالفرنسية le salaire Minimum Interprofessionnel garanti

2- Rivers et savatier: المرجع السابق P. 456

3- يطلق على الحد الأدنى للأجور في الوقت الحاضر S.M.I.C.

le salaire Minimum Interprofessionnel de croissance;

ويرمز له بالاحرف S.M.I.C.

.../...

المطلب الثاني **الحد الأدنى في الدول الاشتراكية**

في الدول الاشتراكية حيث يكون الاقتصاد مخططا في كل ناحية من نواحيه ،كما هو الحال في الاتحاد السوفياتي و دول شرق أروبا ، تتركز سياسة تحديد الأجور و نظمها في يد ادارات مركزية تابعة للسلطات التنفيذية العليا بالاتفاق مع النقابات.
و تستهدف لصفة رئيسية تشجيع الانتاج و الاسهام في توزيع القوى البشرية حتى و لو أدى ذلك الى تفاوت معدلات الأجور الأساسية تبعا للأهمية التي تعطيها الخطة الانتاجية لبعض الصناعات و لبعض المناطق دون البعض الآخر.
فتفرق الدولة بين العمل الفني الدقيق و غيره ، و بين العمل الشاق الذي لا يعتبر كذلك. كما تفرق بين قطاعات المهن و الصناعات المختلفة آخذة في الاعتبار دور و أهمية كل قطاع بالنسبة للأقتصاد الوطني، حيث يرتفع مقدار الأجر في المهن و القطاعات الاقتصادية الأكثر أهمية.(1)
و يأخذ في الاعتبار عند تخطيط الأجور شروط العمل و ظروف العمال المعاشة في مختلف أقاليم الدولة ش و ذلك وفق المبدأ القاضي بأن الدولة تضمن للعامل أجرا يتناسب مع كم و كيف العمل الذي يوديه ((المادة 118 الدستور الوفياتي)).
ان مبدأ الحوافز المادية يشكل مبدأ عاما في الأقتصاد الأشتراكي،(2) فكل موسسة تخصص اعتمادات لتشجيع العمال ماديا. و يختلف قدر هذه الاعتمادات بحسب حجم الانتاج و مقدار الأرباح ،أو حسب ما يتحقق من عائد ، و كذلك عند زيادة الأسعار.
(فالأجر في المفهوم السوفياتي هو جزء من المصروف القومي يحصل عليه العمال لسداد حاجاتهم الشخصية.
و تضمن الدولة الأجر و يدفع بصورة مستقلة عن دخل موسسة معينة بذاتها ،و بمقتضى قواعد محددة مقدما و فقا لمعايير العمل كما و كيفا.

---

1) الدكتور فتحي عبد الرحيم عبد الله ، المرجع السابق ص175

2) بعد اقرار هذا المبدأ في الدورة العامة للجنة المركزية للحزب الشيوعي السوفياتي سنة 1965.

.../...

الفصل الرابع **الحد الأدنى في الجزائر :-**

كما سبق القول فان الأجر لم يعد يقوم على النظرة الاقتصادية البحته ، و لم يعد متروكا لآلية السوق تسيره و فق قانون العرض و الطلب ، بل و جدت هناك عدّة مبادىء أصبحت تتحكم فيه و من بين هذه المبادىء ((لكل حسب عمله)) و ((التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر)) و هما المبدآن المنصوص عليهما في كل من الميثاق و الدستور ، كما توجد هناك مبادىء أخرى سنتعرض اليها في موضعها .

ان المادة 211 ق أ ع ع نصت على أن ((تنشأ لجنة و طنية للأجور تتألف من أشخاص مؤهلين يمثلون الحزب و المنظمات الجماهيرية ، و الادارات المختصة و المؤسسات الاشتراكية . و تكلف هذه اللجنة بناء على طلب الحكومة ، بالدراسة و ابداء الرأي في أساليب تحديد الأجور و المشاكل التي يطرحها تطبيق سياسة الأجور على الصعيد الوطني و القطاعي، في اطار توازن شامل للأجور و الدخل والاسعار.

و تضع هذه اللجنة تقريرا سنويا عن نشاطها .

و تحدد كيفيات تنظيم هذه اللجنة و سيرها و تدخلها بموجب مرسوم)).

و ما يفهم من نصوص هذه المادة أن المشرع استبعد أسلوب التدخل المباشر من قبل أجهزة الحكومة في مسألة تحديد الأجور كما أنه استبعد نظام اللجان الاقليمية أو القطاعية ، و اتبع اسلوب اللجنة الوطنية ، و قد يعود سبب اختياره هذا الى أن ظروف العمل في الجزائر تكاد تكون واحدة و متشابهة في كل القطر فلا توجد فروق و اختلافات كبيرة ، و لهذا فلا داعي للأخذ بنظام اللجان الاقليمية أو القطاعية .

و من ابرز عيوب نظام اللجان القطاعية هو اختلاف تقديرات اللجان و تباين معاييرها ، و ما يتركه من أثر على وضع الأجور . و قد عالجت بعض التشريعات هذا الوضع باقرار تشكيل لجنة تنسيق بين لجنتين ، و أكثر ، و هذا يعني أنه حتى في البلدان التي تأخذ بنظام تتعدد اللجان، فانها لحاجة الى ضرورة تنسيق أعمالها ، و محاولة ايجاد نوع من المركزية في اداء و ظيفتها[1].

---

1) من هذه التشريعات القانون الانجليزي حيث يخوّل الوزير صلاحية تشكيل لجنة تنسيق مركزية بين مجلسين أو أكثر.

.../...

يضاف الى ذلك ، أن الأخذ بنظام اللجان القطاعية أو الاقليمية قد يترك بعض العمال بدون حماية اذا لم تكن مهنهم أو أعمالهم داخلة في اختصاص احدى اللجان القائمة ، و هذا الفرض لا يتحقق عند الأخذ بنظام اللجنة الوطنية التي تخوّل عادة صلاحيـــة تحديد لكل العمال على مستوى الوطن . و من ناحية أخرى، فان الجزائر تنفذ الآن برامج تنموية واسعة ، و لا يخفى أن سياسة الأجور خارجا عن صلاحية واضعي السياسة الاقتصادية العامة . و لهذا فان من متطلبات مركزية التخطيط للتنمية ،مركزية تخطيط سياسة الأجور، و هذا ما لا يحققه سوى الأخذ بنظام اللجنة الوطنية .

و نشير الى أن انظمة اللجنة الوطنية يحقق ما أوصت به اتفاقية أنظمة تحديد الأجور الدنيا رقم 131 من ضرورة استشارة العمال و أصحاب العمل.

و قد صدر المرسوم رقم 80 ـ 118 المؤرخ في 12 أبريل 1980، و هو يتضمن تنظيـــم اللجنة الوطنية الأجور و سيرها و عملها.

نصت المادة الأولى منه على أن ((تكلف اللجنة الوطنية للأجور المنشأة بموجب المادة 221 من القانون الأساسي العام للعامل ، في اطار مهمتها التي حددتهـــا أحكام المادة نفسها، بدراسة القضايا التالية، و اعطاء الرأي فيها بناء على طلـــب الحكومـــــــــة :

- النظام الذي يسري على التطور العام للأجور و المداخيل و يرتبط بأهداف المخطط الوطني للتنمية.
- تطور القدرة الشرائية للأجور بالارتباط مع هيكل الأسعار و مستوياتها بالتشـــاور مع اللجنة الوطنية للأسعار، و مع الارتباط بتطور الانتاج.
- تحديد انظمة ضبط الأجور و الحفز على العمل.
- الطريقة الوطنية و اجراءات تصنيف مناصب العمل في جميع قطاعات النشاط.
- جدول أجور مناصب العمل.
- مستوى المكافآت و التعويضات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للعامل.
- المبادىء العامة لاعداد مقاييس العمل.

و تعطي اللجنة الوطنية الأجور رأيها في المسائل المطروحة عليها في أجل شهرين ابتداء من تاريخ تقديم هذه المسائل اليها.

و تنشىء هذه اللجنة من بينها، و حسب الشروط و الكيفيات المحددة في نظامهـــا الداخلي لجانا تكلف بتحضير أشغال اللجنة و القيام بمهام دراسية أو تحقيقات معنية.

و بامكان هذه اللجنة أن تعد جميع التقارير و التحقيقات أو الدراسات التي تراها صالحة لتحقيق أهدافها، أو تكلف الادارات و الهيئات المستخدمة بذلك.
كما صدر المرسوم رقم 81 ـ 206 المورخ في 4 أفريل 1981، و يتضمن تعيين أعضاء اللجنة الوطنية للأجور. هذه اللجنة التي تحتوى على ممثلين عن جميع الوزارات ، بالاضافة الى ممثلي النقابات العمالية ، و ممثلي الموسسات الاشتراكية.
و كما سبق و أن رأينا بأن المهمة التي أنا طها القنون بهذه اللجنة التي تتولى أمانتها وزارة العمل هي الدراسة و ابداء الرأي في كل ما تعرضه عليها الحكومة ، من أمور تتعلق بأساليب تحديد الأجور ، و المشاكل التي يطرحها تطبيق سياسة الأجور، لذا فاننا نرى بأنه يمكن لهذه اللجنة أن تقترح معدلات للحد الأدنى للأجور تتماشى مع الحالة الاقتصادية في البلاد، و تضمن للعامل مستوى معيشي لائق.
و لكن ما نأخذه على هذه اللجنة ان دورها يبقى هامشيا، ذلك لأن الفاظ المادة 211 ق أ ع ع جاءت كما يلي:ـ
((تكلف هذه اللجنة بناء على طلب الحكومة، بالدراسة و ابداء الرأي)) بالتالي فان نشاطها يظل موقوفا على طلب الحكومة ، فليس لها أن تبادر بدراسة قضايا الأجور من تلقاء نفسها.
كما أن ما تقوم به اللجنة من نشاط يبقى مجرد ((دراسة و ابداء الرأي)) أي يبقى وجهة نظر تأخذ به الحكومة و قد لا تأخذ به ، و لا تلتزم حتى بتسبيب رأيها.
و بالتالي يبقى دور ممثلي النقابات العمالية هامشيا، ما دامت الكلمة الأخيرة للحكومة. بالاضافة الى أن بقاء دور الحكومة هو الأساس، ذلك ما يجعل سياسة الأجور عرضة للتأثر بالمواقف السياسية ، مما يبعدها بشكل أو بآخر عن الحسابات الاقتصادية العلمية الدقيقة.
و عليه فاننا نقترح أن تقتصر سلطة الحكومة في الأخذ بقرارات اللجنة أو أن تعيدها لتبحث فيها من جديد دون ان تملك الحكومة اصدار قرارات تخالفها.

أما من حيث تشكيل اللجنة نشير الى أنه من الضروري أن تضم في عضويتها أحسن المختصين بقضايا الأجور، القادرين على دراسة و تقدير آثار السياسة الأجرية.
و الأهم من ذلك هو دعم و ربط هذه اللجنة بمجهودات و دراسات مركز علمي متخصص بدراسة الأجور. لا سيما و أن اللجنة تحتاج في عملها الى العديد من الدراسات و البيانات و المعلومات ذات العلاقة بالسياسة الاقتصادية و مستويات الأسعار، و تكاليف المعيشة و قدرة الصناعات المختلفة و أوضاع العمال. و الأسلـــوب الأفضل لتحقيق ذلك هو أن يكون للجنة الوطنية مركز دراسات متخصص يضم أحســن الخبراء المختصيــن.
كما يتضح لنا أنه من الأفضل أن تتحول هذه اللجنة الى جهاز من أجهزة و زارة التخطيط، و ذلك لضمان هدف أساسي هو مركزية تخطيط سياسة الأجور و فقا لمطلبات التنمية، و التحكم بحركة السكان خاصة و أن الجزائر تعاني من مشكلة هجرة السكان من الريف الى المدينة.
و هذا ما يفرض أينما راسموا السياسة الاقتصادية عامة و السياسة الأجرية خاصـــة، عند تحديدهم للأجر الأدنى، أن يضعوا في حساباتهم قدرة الاقتصاد الوطني و تطوره.

المبحث الأول مبادىء و أهداف التحديد

المطلب الأول مبادىء التحديد.

1 ـ تكييف الأجر مع العمل المنجز :ـ و هذا ما نصت عليه المادة 4 ق أ ع ع ، حيث نصت على أن ((العمل شرط أساسي للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للبلاد، و مصدر رزق العامل الذي يؤمن به و سائل عيشه ، و يقوم المجتمع الجزائري على العمل ، و يخضع لمبدأ ((من كل حسب مقدرته و لكل حسب عمله)).

و هذا يؤدي الى الأخذ بعين الاعتبار ظروف و طبيعة كل مهنة على انفراد.

و ان كانت مختلف فروع النشاط تسعى الى تحقيق مستوى لا تق من المعيشة لجميع العمال، و ترغب في الوصول الى بعض المساواة في التعويضات ، و تحاول أن تساوي معاملتهم ، فهذا لا يعني أن نجعل الأجر واحدا، فالمساواة في المعاملة لا تعني المساواة في الأجور، و مبدأ ((العمل المتساوي يستلزم الأجر المتساوي)) يقابله مبدأ ((من كل حسب عمله و لكل حسب مقدرته)) و الهدف من وراء هذا هو العدالة في التوزيع و المردودية في الانتاج.

و لهذا السبب ، يجب أخذ اختصاصات و مؤهلات العمال في عين الاعتبار فتجري تصنيفات، و توضع مراتب و درجات للأجر في داخل المهن و المشاريع.

1 ـ الحقيقة أن العمل بالقطعة يتجاوب أكثر مع هذا التكييف، الا أنه ينطوي على بعض المخاطر بالنسبة للأجير و على الكثير من التعقيدات بالنسبة لتثبيت مقدار التعويض.

2ـ تكييف الأجر مع الحالة العائلية و الاجتماعية للعامل:

لقد اقترنت فكرة الحد الأدنى للأجور منذ بداية ظهورها ، بفكرة أخرى،

هي ضرورية أن يكفي الحد الأدنى لتغطية تكاليف المعيشة الأساسية للعامل، و ظلت هذه الفكرة قائمة في شكل هدف رئيسي للحد الأدنى للأجور، و نصت التشريعات صراحة عليها، و منها القانون الجزائري في المادة 126 ق.أ.ع.ع على أن ((يحدد الأجر الوطني المضمون المطبق في كل قطاعات النشاط بموجب مرسوم، تبعا للاحتياجات الحيوية للعامل و الامكانيات الاقتصادية للبلاد)). يراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور أسعار المنتوجات و الخدمات الأولية الواسعة الاستهلاك، المحدد في ميزانية عائلية نموذجية تحدد بأحكام تظيمية.

غير أن التسليم بما تقدم، لا يعني أن تكاليف المعيشة الأساسية كمعيار لتحديد الأجور لا تثير في التطبيق العملي بعض المشاكل، و يبدأ الاختلاف في فهم ماهية احتياجات المعيشة التي يمكن و صفها بأنها أساسية أو حيوية، ففي حين نجد أن البعض يقصر هذه الاحتياجات للمادية فقط، نجد أن البعض الآخر يضيف اليها الاحتياجات الاجتماعية فيوسع بذلك من مفهومها.

و يقصد بالاحتياجات المادية، الاحتياجات الضرورية للبقاء على قيد الحياة و المحافظة على القدرة على العمل، بينما يقصد بالاحتياجات الاجتماعية تلك التي ترتبط بالعادات المستقرة في أي مجتمع.

و يأتي بعد ذلك خلاف آخر، يتمثل في مقدار الاحتياجات التي يجب أن يغطيها الحد الأدنى للأجور، هل هي الاحتياجات التي تكفل للعامل العيش بمستوى الكفاف، أم أنها تتجاوز ذلك الى مستوى أعلى يمكنه من أن يحصل على ما يتجاوز الاحتياجات المادية، فيتمكن أن يضمن في هذا بعض أوجه الراحة.

في هذا الشأن نجد أن الخلاف قائما أيضا، و أن كان المفهوم الأخير قد أخذ يجد قبولا عند البعض، الا أن ما قد يحد من الاخذ به.

بوجه واسع في الدول النامية هو ما تفرضه متطلبات التنمية الاقتصادية من ضرورة عدم تحديد مستويات أجرية مرتفعة نسبيا، قياسا على القدرات الاقتصادية لهذه الدول.
ان مفهوم الاحتياجات الدنيا على النحو الذي بيناه ، لا يمكن نقله الى مجال التطبيق ما لم يكن له محتوى يمكن قياسه . و هذا المقياس يبدأبتحديد الأنواع و الكميات من السلع و الخدمات التي تعتبر أساسية لمعيشة العامل . غير أن هذا التحديد ليس متفقا عليه و تتبع في قياس الاحتياجات الحيوية طريقتان.
الطريقة الأولى هي دراسة المختصين في التغذية و الصحة و الاسكان و غيرهما للاحتياجات الحيوية للعمال و تقديرها تقديرا مجردا. و هذه الطريقة صعبة و بطيئة. و قد حددت بعض الدراسات التي اجريت في هذا الشأن الاحتياجات الحيوية للعامل على أنها تشمل التغذية و السكن و ملحقاته و الملابس ، و أضافت اليه دراسات أخرى، العلاج و الرعاية الطبية و التعليم و الاستجمام ما لم تكن الدولة تكفلها مجانا.
وهذا بالاضافة الى وجود بعض العناصر التحكمية التي قد لا تعتبر حيوية لاشباع حاجة العامل، و مع ذلك يجب مراعاتها عند تحديد الحد الأدنى للأجر مثل حرص العامل على أن يقلد بقية أفراد المجتمع في حياته اليومية ليحمي نفسه من أن يكون عرضة للنقد أو السخرية منهم . و كذلك لا بد من وضع عادات أسر العمال في الاعتبار، لأن هذه الأسر تحرص على تناول الطعام الذي أعتاد أفرادها عليه حتى لو كان بالامكان الحصول على طعام مماثل بتكلفة أقل.
و الطريقة الثانية تتمثل في دراسة ميزانية أسرة للتعرف من خلال البيانات التي تعطيها هذه الدراسة على التكاليف الحقيقية لما يستهلكه العامل . و تثور هنا مشكلة تتعلق بعدد أفراد أسرة العامل الذين يجب أن يغطي الحد الأدنى للأجر كل احتياجاتهم الحيوية و الأساسية ، ذلك لأن مقدار دخل العامل الذي يحتاجه العامل يتوقف على حجم أسرته ، و هو يختلف دون شك من فرد الى آخر.

لقد أدى هذا الاختلاف في حجم الأسرة الى أن تقدر العديد من البلدان الاحتياجات الأساسية على أساس حاجة أسرة نموذجية ، تعتبر ممثلة على سبيل الافتراض لجميع الأسر في ذلك المجتمع . و لهذا فان الأجر الذي يفي تماما باحتياجاتها الاساسية ، اذا أمكن تقديرها بدقة رغم الصعوبات المتقدمة ، سيكون اما أكثر أو أقل مما يلزم تماما لتغطية الاحتياجات الأساسية للأسر ذات الحجم المتباين.

لقد تغلبت بعض الدول على هذه المشكلة عن طريق دفع اعانات عائلية و فقـا لنظم خاصة ، تتحمل الدولة في الغالب كامل عبئها أو بعضه .

أفضل طريقة لقياس الاحتياجات الحيوية للعامل هي الجمع بين الطريقتيـن المتقدمتين معـا .

هذا ما أدى بالكثير من المشرعين الى الأخذ بما يسمى بالأجر الاجتماعي، و هـو الأجر الذي يحدد و فقا للاحتياجات الخاصة للعامل و عائلته ،كالمنافع التي يأخذها العامل و هي اما أن تكمل الأجر أو تعوّض عنه ، و مثال هذه المنافع ما تدفعـه صناديق الضمان الاجتماعي عند عجز العامل عن تأدية واجبه .

يتم تقرير الحد الأدنى للأجر باقتراح معدلات للحد الادنى للأجور اما على صعيد القطر كله أو بحسب المعدلات المختلفة لمستوى المعيشة في المناطق على أن يراعي في تحديد هذه المعدلات: كفاية الأجر لتأمين مستوى معيشي لا ئق، يضمـن للعامل كل احتياجاته الأساسية من الأكل و اللباس و السكن.

و يوصي بعض القانونيين ((بأجر ثالث)) يهدف الى ايجاد ذمة مالية خاصة بالأجر و معتقد بنظرهم أنه يعالج عيوب الأجر الاجتماعي الذي يضع المواطنين في حالـة اتكال على الجماعة باجراء تسهيلات أكثر من المعتاد للحصول على الملكية العقادية ، لكي يتذوق الأجراء طعم التوفير، و لاحياء روح المبادرة لديهم.[1]

(1) د. جلال القريشي المرجع السابق ص 210.

.../...

... الأجور مع ... الأسعار في ...

... من هذا التكييف هو تمكين العامل من تغطية كل احتياجاته الضرورية، و بقائه محتفظا بالقدرة الشرائية عند ارتفاع الأسعار، لأنه ان لم تكن هناك موازنة بين ارتفاع الأجور مع ارتفاع الأسعار فان العمال سيفقدون جزءا من قدرتهم الشرائية و سيعانون هبوطا في مستوى معيشتهم، لهذا فانه لا بد من مراجعة الحدود الدنيا للأجور من فترة الى أخرى و ذلك على ضوء التغيرات التي تحصل في تكاليف المعيشة.

- و لهذا الغرض يؤخذ بالسلم المتحرك للأجور عند ارتفاع الأسعار، و الذي يضمن تعديل الأجر تبعا للتغيرات الاقتصادية[1].

تستهدف هذه المراجعة في الحدود الدنيا للأجور صيانة القيمة الحقيقية للحد الأدنى ... من الهبوط ... أن تأخذ عملية المراجعة في الاعتبار التعديلات ... شعار النمو الاقتصادي ... اعتبارات اجتماعية و اقتصادية أخرى.

... الأجور بأساليب مختلفة، فالقانون الفرنسي ينص على ... التلقائي للأجور تبعا لتغير تقلبات الأسعار.

... بعض البلدان على ... الحد الأدنى للأجور اما في ... تكاليف المعيشة بنسبة معينة أو باجتماع الشرطين ... على أن هذه المراجعة لا يشترط فيها أن تنتهي الى قرار تعديل الأجر الأدنى.

... على هذه التشريعات هو القانون الارجنتيني، حيث ينص على أن تحديد الحد الأدنى للأجر يكون نافذا لمدة سنة، مما يتوجب الابقاء عليه بقرار أو تحديد حد أدنى ... تلقائيا. الا أن هذا القانون يضيف أنه يمكن مراجعة الأجور الدنيا ... ارتفعت تكاليف المعيشة خلال السنة بنسبة 15% فأكثر، على أنه يشترط ... هذه المراجعة أن تكون قد انقضت على ... الأدنى ستة أشهر.

لكن القانون لا يشترط أن تنتهي هذه المراجعة الى تعديل الأجر الأدنى، ... الأجور ... تعديل في الأجر الأدنى و فقا للارتفاع الحاصل في تكاليف المعيشة، و يوجب في الوقت ذاته أن يراعي في التعديل ((الوضع ... في كل مقاطعة من البلاد و الحاجة الى تجنب أية زيادة في البطالة.

---

1)Brun et Galland: المرجع السابق P.412-463.

و تتضمن تشريعات أخرى نصوصا تجعل هذه المراجعة رهينة برغبة أعضاء لجان الأجور من ممثلي العمال و أصحاب العمل. أو بناء على طلب عدد من الأعضاء. أو طلب عدد معين من العمال و أصحاب العمل أو منظمات العمل و أصحاب العمل، و من أمثلة هذه التشريعات ، قوانين كل من استراليا و ارلندا و المملكة المتحدة .

و لا شك في أن هذه المجموعة من التشريعات تخضع مراجعة الأجور الارادة أصحاب العلاقة ، و هي بذلك تبدو حريصة على ان تبقى الصلة بين أجهزة تحديد الأجور و المساومة الجماعية و ثيقة إلى حدها .

و هناك مجموعة ثالثة من التشريعات تترك مسألة مراجعة الحدود الدنيا للأجور لقناعة الحكومة ذاتها بضرورة اجراء مثل هذه المراجعة ، و من ثمّ تعديل الأجور، و من أمثلة هذه التشريعات قانونا كل من الولايات المتحدة و نيويلندة .

- ان مجمل هذه المبادىء التي سبق ذكرها جاء النص عليها في محتوى فقرات المادة 129 ق أ ع و ذلك بخصوص بيان اعتبارات الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون، و الظروف الموجبة لتعديله و ازالة الفروق في الأجور تدريجيا في أهم قطاعات النشاط في الدولة . حيث نصت هذه المادة على ما يلي ((يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في كل قطاعات النشاط بموجب مرسوم ، تبعا للاحتياجات الحيوية للعامل و الامكانيات الاقتصادية للبلاد.

و يراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور أسعار المنتوجات و الخدمات الأولية الواسعة الاستهلاك المحددة في ميزانية عائلية تحدد بأحكام تنظيمية .

يرتبط تطور مستوى الأجر الوطني الأدنى المضمون بمتطلبات التنمية و الأهداف الاقتصادية و الثقافية و الاجتماعية التي تسعى الأمة الى تحقيقها .

تهدف سياسة الأجور ، في اطار هذه المتطلبات و الأهداف نفسها الى القضاء على الفوارق، في مجال الأجر الوطني الأدنى المضمون، القائمة بين الزراعة و القطاعات الأخرى)) .

- الواقع ان مجمل هذه المبادىء - التي سبق ذكرها - قد يؤدي الى تقديرات مختلفة فيما بينها لما يكن أن يكون عليه مستوى الحد الأدنى للأجر، و على هذا الأساس فان مهمة أجهزة الأجور المختصة هي ان تجرى توفيقا بين هذه التقديرات لتحصل على مستوى أجر يحقق أفضل النتائج المرجوة .

غير أن العملية ليست بيد الدولة، خاصة إذا أختلف تقدير هذه المبادىء،كأن ينتهي بها الاحتياجات الحيوية الى تقدير مرتفع نظرا لارتفاع تكاليف المعيشة، في حين يوجد عدد كبير من المشاريع الصغيرة التي يستدعي بقاؤها مراعاة قدراتها على الدفع.

أوجبت المادة 130 تأكيد على أن ((يرتبط تطور مجموع الأجور بتطور الأجر الوطني الأدنى المضمون في اطار الجدول الوطني لتدرج الأجور، المحدد من قبل الحكومة)).

وفي هذا الصدد صدر المرسوم رقم 79_301 المؤرخ في 31 ديسمبر 1979، هو يتعلق بضبط أجور بعض الأصناف المهنية لسنة 1980 جاء في المادة الأولى من هذا المرسوم يلي ((تنشأ بصفة انتقالية في سنة 1980، أربعة حدود دنيا للمراتب الاجمالي في المؤسسات العمومية و الخاصة ذات الطابع الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي، رغبة في المحافظة على القدرة الشرائية للعمال، و التناسق التدريجي للمرتبات، و فقا للقانون الأساسي العام للعامل، ولا يطبق هذا المرسوم على العمال الخاضعين لأحكام الأمر رقم 66_133 المؤرخ في 2 يونيو 1966 و المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، العمال الخاضعين للنصوص المتعلقة بالثورة الزراعية و التسيير الذاتي.

أما الحدود الدنيا للأجر الاجمالي، التي حددها هذا المرسوم فهي:-

1000 دج بالنسبة للموظفين غير المؤهلين، مثل الحارس و الساعي و البواب.

1100 دج بالنسبة للموظفين المساعدين و العمال الاختصاصيين مثل مسير جهاز آلي، عامل البدال الهاتفي، و سائق الآلة الخفيفة كالمجرفة الكهربائية.

1300 دج بالنسبة للموظفين المؤهلين و العمال المهنيين و اشباههم مثل مستخدم المحاسبة، و الراقن على الآلة الكاتبة، و الرسام المنفذ.

1600 دج بالنسبة للأعوان التقنيين و رؤساء فرق العمال المهنيين و اشباههم، مثل رسام الدراسة المراقب الرئيسي، و المراقب

- و أما الأجر الوطني المضمون في قطاع الفلاحي فقد حدد، ابتداء من أول يناير 1980 ب 33,68 دج عن يوم العمل الفعلي((المادة الأولى من المرسوم رقم 79_302 المؤرخ في 31 ديسمبر 1979 المتعلق برفع الأجر الوطني الأدنى في القطاع الفلاحي.(1)

---

1) الجريدة الرسمية _ عدد 1 الصادر في 1 يناير 1980.

و قد صدر المرسوم رقم 81 ـ 204 المؤرخ في 15 غشت 1981 و هو يتضمن تأسيس الحدود الدنيا للأجر الاجمالي للعمال الذين يشغلون مناصب عليا في المؤسسات العمومية الخاصة ذات الطابع الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي. و تتحدد هذه الحدود كمايلي:ـ

الحد الأدنى 1 من 5,000 الى 5,200 دج
الحد الأدنى 2 من 5,500 الى 6,000 دج
الحد الأدنى 3 من 6,250 الى 6,450 دج
الحد الأدنى 4 من 6,500 الى 6,900 دج
الحد الأدنى 5 من 7,000 الى 7,500 دج

صدر أيضا المرسوم رقم 81ـ205 المؤرخ في 15 غشت 1981 و هو يتضمن تأسيس الحدود الدنيا للأجر الأجمالي للعمال الذين يشغلون مناصب تقنيين و تقنيين سامين إطارات التطبيق و التصميم . و ذلك حرصا من المشرع على تحقيق التوفيق التدريجي بين الأجور، و يؤسس هذا المرسوم حدودا دنيا للأجر الاجمالي، تطبق على المجموعات المهنية الآتية :ـ

أـ موظفون من جملة شهادة تقني و عمال مرتبون في صنف معادل لها .
ب- موظفون من حملة شهادة تقني رسام و عمال مرتبون في صنف معادل لها .
جـ موظفون من حملة شهادة تقتضي ثلاث سنوات من الدراسات العليا على الأقل و عمال مرتبون في صنف معادل لها .
دـ موظفون من حملة شهادة تقتضي خمس سنوات من الدراسات العليا على الأقل و عمال مرتبون في صنف معادل لها .

ـ تتمثل الحدود الدنيا للأجر الاجمالي كما يلي:ـ

الحد الأدنى أ : 2,000 دج
الحد الأدنى ب : 2,500 دج
الحد الأدنى ج : 3,000 دج
الحد الأدنى د : 3,750 دج

.../...

الحد الأدنى من النظام العام

لما سبق وان ذكرنا، ان قصد المشرع من وضع أحكام خاصة بتحديد الحد الأدنى للأجر هو حماية العامل الطرف الضعيف في العقد و تمكينه من الحصول على أجر يغطي كل احتياجاته الضرورية. و هذه الأحكام لا يمكن أن تأتي بثمارها ما لم تضفى عليها صفة القواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام.

إن الأجر الأدنى يعتبر القيد الوحيد الذي يقيد ارادة طرفي العقد في الاتفاق على تحديد الأجر، و فيما عدا هذا القيد فان ارادة الأطراف تظل حرة في الاتفاق على أجر يزيد على الحد الأدنى.

تناولت المادة 146 من امر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الأدنى على ما يلي:

((... من الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني لكل عامل دون تمييز في الجنس أو السن. ويجب أن يكون معدله بالنسبة لجميع المهن الفلاحية أو غير الفلاحية.

بيد انه يمكن ان يحدد هذا الأجر بمعدل مخالف بالنسبة للقطاع الفلاحي و ذلك لفترة انتقالية تحدد نهايتها بموجب مرسوم))

كما ان المادة 147 من نفس الأمر نصت على ان ((يحدد الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني بموجب مرسوم يصدر عن مجلس الوزراء بناء على تقرير وزير العمل والتكوين المهني بعد أخذ الرأي المسبب من اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية المنصوص عليها في المادة 101 أعلاه و يمنع على أي صاحب عمل ان يدفع أجرا أقل من الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني. ولا يجوز لأي مستغلال زراعي ان يدفع لعماله الموسميين ما يقل عن الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني)).

ونصت المادة 148 على ان ((لا يحدد الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني الا بمبلغ نقدي لقيمة مساوية له.

تضاف المنافع المحتملة العينية المنصوص عليها في التنظيم الى الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني)).

.../...

و هذه الأحكام تتجه بصفة رئيسية الى اقامة التوازن بين طرفي العلاقة ، و الى حماية الجانب الضعيف فيها ، و هو العامل ، من استغلال صاحب العمل. و لهذا كان لا بد عند تدخل المشرع في هذا الصدد من جعل القواعد التي يتدخل عن طريقها قواعد آمرة ، حتى لا يستطيع صاحب العمل التخلص منها عن طريق التحايل .و قد أدى سلوك المشرع في هذا السبيل ، تأكيدا لاحترام ما يورده من قواعد في هذا الصدد، الى انشاء اجهزة للتفتيش على أماكن العمل لضمان احترام القواعد القانونية في هذا الصدد.

كما قرر عقوبة الغرامة من 300 الى 1,000 دج على كل صاحب عمل يخالف هذه الاحكام المتعلقة بالحد الأدنى المضمون ، و يطبق هذه الغرامة بمقدار عدد المخالفات المرتكبة.(1)

أما عن الاتفاق على أجر يزيد على الحد الأدنى، فهذا شرط مفضل، يسمح به القانون لأن فيه فائدة للعامل، و متى اتفق على أجر يزيد على الحد الأدنى، فانه ليس لصاحب العمل بعد ذلك الرجوع عنه بحجة أنه يزيد عن الحد الأدنى المقرر قانونا.

اذ نصت المادة 89 من نفس الأمر على أنه ((يمكن أن تتضمن الاتفاقية الجماعية أحكاما أكثر فائدة للعمال من أحكام القوانين و الانظمة الجاري بها العمل، و لا يمكن أن تتضمن احكاما تخالف أحكام النظام العام المحدد بهذه القوانين و الأنظمة و لا سيما الأحكام المتعلقة بالأجور و التعويضات و المكافآت من أي نوع كانت)).

لذا فان الاتفاق على أجر يقل عن الحد الأدنى يقع باطلا، و هذا البطلان لا يتعلق الا بشرط الاتفاق على أجر يقل عن الحد الأدنى، اما بقية شروط العقد فتبقى صحيحة ، و الأجر المستحق في هذه الحالة هو الأجر المعتاد أو أجر المثل أو المقرر بموجب القوانين النموذجية لقطاعات النشاط أو القوانين الخاصة بالاتفاقات الجماعية.(2)

---

1) المادة 336 من امر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

2) تنص المادة 141 من القانون المدني على أن ((كل من نال عن حسن نية من عمل الغير او من شيء له منفعة ليس لها ما يبررها يلتزم بتعويض من وقع الاثراء على حسابه بقدر ما استفاد من العمل او الشيء)).

و مهما تكن طريقة حساب الأجر، فان الأجر المستحق للعامل يجب أن لا يقل عن الحد الأدنى ، الا أن تقدير ذلك قد يثير بعض الصعوبات في بعض صور الأجر، فاذا كان محسوبا بالقطعة، تثور هنا مشكلة عدم ثبات ما يحصل عليه العامل من أجر، حيث يزيد و ينقص من فترة الى أخرى، و في جميع الأحوال يجب أن يصل أجر العامل الى الحد الأدنى، فاذا لم يتحقق ذلك و جب ان يحصل العامل على أجر يساوي الأجر الأدنى، و بهذا فان الأجر الزمني هو الذي سيحدد على أساسه أجر العامل استثناء في هذه الحالة، و مما لا شك في هذه النتيجة أنه اذا كان عدم حصول العامل على أجر مساو للأجر الأدنى راجعا الى فعل صاحب العمل كلجوئه الى تقليل الانتاج أو ناتجا عن خطئه كاهماله في ادارة مشروعه . و يكون حصول العامل على أجر يساوي الحد الأدنى في كل الأحوال ، مالم يكن هناك اهمال شخصي للعامل لم يمكنه من و صول انتاجه الى الحصول على أجر مساو للأجر الأدنى(1) . و اذا كان العامل يكافأ على أساس الوهبة فيجب أن لا يقل عن الحد الأدنى المقرر، فاذا قل عن ذلك و جب على صاحب العمل أن يدفع له الفرق ، على أنه يقع على العمال في حالة استلامهم الوهبة مباشرة من الزبائن عبء اثبات ان أجرهم لم يصل الى مستوى الحد الأدنى(2).

- و السؤال الذي نود أن نطرحه هنا هو، ما هي الآثار التي تنتج عند صدور قرار يحدد مقدار الحد الأدنى للأجر سواء بمقدار أعلى من الأجر الذي تمّ التعاقد عليه أوبمقدار أقل ؟

اذا كان العامل يتقاضى أجرا يقل عن الأجر الأدنى الجديد، في هذه الحالة يكون العامل مستحقا لأجر الجديد من تاريخ نفاذ القرار، و لا يمكن لأصحاب العمل الاحتجاج بالاتفاقات القائمة مع عمالهم لأن كون الحد الأدنى للأجر يتعلق بالنظام العام معنى ذلك ان يكون له أثر فوري و مباشر على جميع العلاقات التعاقدية القائمة و المستقبلة . أما في حالة ما اذا كان القرار الصادر يحدد الحد الأدنى بمقدار يقل عن الحد الأدنى الذي كان نافذا عند التعاقد. لا شك في ان القرار لا يكون له أثر على العلاقات التعاقدية القائمة و انما ينصرف الى العلاقات التي تنشأ اعتبارا من تاريخ نفاذه . اذ ليس من مقتضى صدور هذا القرار ان يخل بالحقوق المكتسبة للعمال، زد على ذلك ان فكرة الحد الأدنى ذاتها لا تحول دون حصول العامل على أجر أعلى.

و نورد ملاحظة مهمّة هنا و هي ، ان الأمر يختلف عند صدور قانون ينص على تخفيض الأجور بمقدار معيّن، حيث يكون القانون في هذه الحالة واجب على جميع العلاقات القائمة .

---

1) Rivero et savatier المرجع السابق P 468

2) Lyon-caen: les salaires P31

المطلب الثاني أهداف الحد الأدنى للأجر

1 ـ يتمثل الهدف من تقرير الحد الأدنى للأجر في حماية العمال الأكثر حرمانا بمعنى تقليص استغلال أصحاب العمل للعمال، بدفع أجور واطئة . خاصة منهم العمال الذين يعملون في ظروف سيئة و يتقاضون أوطأ الأجور نتيجة لضعف تنظيمهم النقابي،أو لزيادة العرض في اليد العاملة .

و يبدو هذا الهدف واضحا في نص المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 26 لسنة 1928 التي الزمت كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية يصدق على هذه الاتفاقية أن ينشيء ((نظاما للأجور الدنيا))

2ـ الواقع ان الهدف الاول للتدخل التشريعي لتحديد الأجور أصبح قاصرا عن استيعاب التطور الذي حصل في مجال الأجور، فقد يجد المشرع ان انخفاض الأجور ليس قاصرا على فئات معيشة من العمال ، بل ان المستوى العام للأجور أقل مما يجب لتغطية احتياجات العمال و أسرهم ، أو أن مقدار الدخل الموزع عن طريق الأجور يودي الى أن يصيب العامل نصيب غير عادل من الدخل القومي، أو أن مستويات الأجور السائدة عجزت عن مجازات الزيادة في نفقات المعيشة .

و على هذا الأساس فان غاية المشرع من تحديد الحدود الدنيا للأجور، لا يقف عند حد رفع أجور بعض فئات العمال الى المستوى العام للأجور، و انما رفع المستوى العام للأجور ذاته و قد يكون الغرض المباشر للتدخل التشريعي في مجال الأجور معالجة آثار التضخم و أرتفاع تكاليف المعيشة أو رفع و تعزيز الرفاهية المادية للعمال ، و تمكينهم من العيش في مستوى لائق و أعطائهم الفرصة للاستفادة من النمو و التقدم الاقتصادي.

3ـ من المعلوم أن مقدار المبالغ المدفوعة كأجور الى العمال تؤثر تأثيرا كبيرا في الحسابات الاقتصادية للمشروع و تكلفة الانتاج عموما . و لهذا فان قيام أصحاب عمل معينين بدفع أجور أوطأ من تلك التي يدفعها أصحاب العمل الآخرون سيجعل هذه الكلفة أوطأ بالنسبة اليهم . و هذا يعني اعطائهم فرصة أفضل للمنافسة في السوق، و بهذا فان تحديد حد أدنى للأجور يضع مختلف المنشآت على قدم المساواة في ميدان المنافسة . و على هذا فان تحديد الحد الأدنى لن يكون في هذه الحالة في مصلحة العمال الذين سيتمتعون بالاجر المحدد فقط، و انما أيضا في مصلحة أصحاب العمل الذين كانوا يقدمون أجورا أعلى قبل تحديد الحد الأدنى.

4- ان الحد الأدنى له دوره في تحقيق الاستقرار في العلاقات الاقتصادية الصناعيـة. ذلك ان منازعات الأجور، كانت و لا تزال أكثر المنازعات في ميدان علاقات العمـل، و ذلك لأهمية الأجور بالنسبة للعمال باعتبارها و سيلتهم في العيش و لا شك في ان تحديد الدنيا للأجور يقلل من هذه المنازعات على ان هذا الأثر لا يقتصر علـى عمال الصناعات و المهن التي لا توجد فيها تنظيمات نقابية قوية، و انما يمتد الـى تلك التي ينظم فيها العمال و أصحاب العمل أنفسهم جيدا، مما قد يودي الى فشـل المفاوضات التي تجريها منظمات العمال و أصحاب العمل في شان تحديد الأجـور، و هذا الفشل يحمل في طياته نتائج خطيرة، تتمثل في لجوء العمال الى الاضراب عن العمل، و قيام أصحاب العمل باغلاق منشآتهم.

و للحيلولة دون و قوع هذه النتائج الخطيرة على الاقتصاد الوطني و المصالح الفردية للطرفين، فقد لجأ بعض المشرعين الى خظر الاضراب و الاغلاق، غير أن هذا الخطـر لم يكن مجديا، و لهذا فان تدخل الدولة بأسلوب ما في تحديد الأجور، سيكون لـه أثر ايجابي في التقليل من هذه المنازعات.

المبحث الثاني ضرورة الحد الأدنى في الدول النامية

المطلب الاول

نقد فكرة الحد الأدنى للأجر:- لقد و وجهت هذه الفكرة بالكثير من النقد و ذلـك منذ بداية الدعوة اليها. و مع ان هذه الفكرة لا تمت بعد ذلك قبولا واسعا من طرف المشرعين في أغلب الدول، الا أن ذلك لم ينه النقاش حول هذه المشألة. و لقـد أتاح التطبيق العملي لفكرة الحد الأدنى الفرصة لتقويم آثارها العملية، و ما اذا كانت قد استطاعت فعلا تحقيق الغاية من وجودها.

ان الاختلاف في وجهات النظر حول فكرة الحد الأدنى للأجور، ما هو الا انعكـاسا للصراع بين من يرون بأن التفاعل الحر للنظام الاقتصادي هو الأسلوب الأمثل لرسـم سياسة الأجور، و من يرون عكس ذلك، أي عجز هذا التفاعل الحر عن رسم سياسة انسانية و عادلة للأجور، و ينادون بضرورة تدخل الدولة في هذا المجال.

فقد أقام معارضوا فكرة الحد الأدنى للأجر نقدهم الأساسي و الجوهري على أســـاس ان تدخل المشرع في تحديد حد أدنى للأجور يزيد على ما تقرره السوق بتفاعلهـــا الآلي سيودي حتما الى البطالة. حيث يفقد بعض العمال أعمالهم. فالمكسب الذي سيحقق من العمال الذين يستفيدون من ارتفاع أجرهم الذي كانوا يتقاضونه قبـــل التحديد القانوني ليبلغ الحد الذي يقرره القانون، سيكون على حساب أو لتلك الذين سيفقدون أعمالهم. و يرجع سبب فقدان عدد من العمال لأعمالهم في هذه الحالة الـــى سببين: السبب الأول و هو محاولة أصحاب العمل ضغط كلفة أحد عناصر الانتاج وهو العمل نتيجة الارتفاع الحاصل بسبب التحديد القانوني للأجر بما يزيد عما تقـــرره سوق العمل، و لهذا فان هؤلاء سيستغنون عن العمال الأقل كفاءة. كما أنهم سيقدمون الى احلال الآلة محل العامل متى حقق لهم ذلك تخفيضا في تكاليف العمل.

و يرد مؤيد و فكرة الحد الأدنى للأجر على هذا النقد، بقولهم ان الاحتجاج بهـــذه الحجة كان يواجه كل اتجاه جديد في التشريع الاجتماعي و مع الواقع يثبت ان الأمور لا تسير و فقا لتنبوات المعارضين.

- ان ارتفاع الحد الأدنى للأجر لا يسبب فقط زيادة في كلفة الانتاج، و انما يرفـــع في الوقت نفسه القوة الشرائية للمستهلكين، و حيث أن الصناعات الاستهلاكيـــة عموما هي التي تدفع الأجور الأوطأ، فان ارتفاع الأجور سوف ينعكس في صـــورة طلب متزايد على منتجات هذه الصناعات، و هذا الطلب الاضافي يقابل تقريبا آثار زيادة كلفة عنصر العمل. كما ان لجوء صاحب العمل الى احلال الآلة محل العامـــل ليست مسألة مسورة في جميع الحالات خاصة عند وجود نقص في اليد العاملـــة الماهرة التي لا يمكن الاستغناء عنها في أي حال.

أما السبب الثاني، فيتمثل في تأثير الحد الأدنى للأجور على المشروعات الصغيـــرة [illegible] حيث يكون تطبيق الحد الأدنى عليها و لا يكـــون معها، حيث تعجز عن دفع الأجور بالمقدار المقرر قانونا، فيكون مصيرها الاختفاء(1)

- الواقع ان هذه المشروعات تدفع أجورا واطئة جدا، و تعتبر بهذا مشروعات طفيليـــة لأنها تشتري قوة عمل العمال بأخص الاثمان.

و يقلل البعض من قيمة هذا الأثر السلبي لتحديد الأجور على هذه المشروعات

---

1) - Lyon-caen : les salaires P9.

الحدية، بأنها تختفي تدريجيا بموت طبيعي أو بموت بحادث غير محتمل بسبب أفلاسها نتيجة الضغوط غير المحتملة من التكاليف. لا بل ان البعض يرى في استبعاد أصحاب العمل الحديين ذوي الانتاج المنخفض عاملا مساعدا للتطور و النمو الاقتصادي.

و هكذا نرى ان الاقتصاديين يؤكدون عدم و جود ايه علاقة ثابتة بين تحديد حدود دنيا للأجور و حدوث بطالة بأي شكل من الأشكال.

أما النقد الذي وجه الى فكرة الحد الأدنى للأجور، يتمثل في وصف هذا الحد الأدنى بعدم المرونة. و قد ذهب القائلون بذلك الى أن مستوى الأجور يتحدد في سوق حرّة، ليس فقط نتيجة العرض و الطلب، و انما يتدخل عوامل عديدة منها، طبيعة العمل و حالة السوق و حركة و نشاط الأعمال و غلاء المواد الأولية أو رخصها، و حجم الطلب في الداخل و الخارج، و يتغير الأجر أيضا من مهنة الى أخرى. و على هذا فان مستوى الأجور في هذه السوق متحرك و ليس ثابتا. و هذا يجعل مهمّة تحديد الأجر صعبة للغاية، فاذا كان بالامكان التوصل الى تحديد مواز لما تقرره السوق في فترة من الفترات، فان هذا سيصبح بعد مرور بعض الوقت اما واطأ أو أعلى مما تقرره هذه السوق في وقت آخر.

(فالحد الأدنى للأجور عندما يقل عما تقرره السوق من مستوى أجري، يمثل تدخلا تشريعيا غير فعّال و غير ذي فائدة، مادام سوق العمل يمنحهم أكبر مما يمنحهم هذا التدخل. بينما يكون التحديد القانوني للأجر بأعلى مما تقرره هذه السوق سببا في فقدان بعض العمال أعمالهم. اضافة الى صعوبة تنفيذ القرارات المحددة لمثل هذا الحد. لقد تزايدت أهمية تحقيق المرونة في الحدود الدنيا للأجور في عصرنا هذا، ذلك لأن العديد من الدراسات و الاحصائيات في مختلف أنحاء العالم تشير الى أن مستوى الأجور الحقيقية هي في انخفاض مستمر بسبب الازدياد المطرد في تكاليف المعيشة. و لهذا فان الأجهزة المختصة اصبحت لا تهتم بدراسة انخفاض أو ارتفاع الحد الأدنى للأجور عما تقرره سوق العمل من مستويات أجرية، و انما يدور البحث حول الوسائل الكفيلة بأن يحتفظ الحد الأدنى للأجور بدوره المرسوم له كوسيلة لكفالة مستوى معيشي مقبول للعامل. و قد تحقق هذا فعلا في تجارب معينة نجحت في التخلص من صفة الجمود التي يتصف بها الحد الأدنى للأجور و أكسبته من المرونة ما يمكنه من مسايرة التطورات في تكاليف المعيشة.

المطلب الثاني

دور الحد في الدول النامية

ان استخدام الحد الأدنى للأجور، هو وسيلة من وسائل اعادة توزيع الدخل بما يضمن حصول العامل على مستوى معيشي لائق.

غير أن حصول العامل على أجر واطىء لا يكون دائما سببا في الانخفاض في المستوى المعيش للعامل. و انما ذلك قد يكون لأسباب أخرى كأزمات البطالة التي قد يعاني منها مسؤول الأسرة نتيجة نقص في قدراته البدنية أو التعليمية .

و ان تعرض دور الحد الأدنى في الدول النامية الى عدة انتقادات ، فذلك يرجع الى تصور المنتقدين الى الطبيعة الخاصة للأوضاع الاقتصادية في هذه البلدان.

ان الجزء الأكبر من سكان البلدان النامية يعيش الجوع و الفقر، و أحيانا يكون على حافة المجاعة، و أن جزءا كبيرا من هؤلاء الفقراء يعتمدون في معيشتهم على الأجور التي يتقاضونها . و على هذا فان توزيع الدخل في الدول النامية يكون غير عادل بصورة أكبر مما عليه عدم عدالة التوزيع في الدول المتقدمة، اذ بالاضافة الى الهوّة الكبيرة بين دخول المالكين لوسائل الانتاج و الأجراء من فلاحين و عمال زد على ذلك طبقة العاطلين الموجودة في الدول النامية، هناك فروق واسعة في أجور العمال الفنيين و العمال غير الفنيين.

ان الفرصة لبلوغ مستوى أفضل للدخل في الدول النامية تكاد تكون أحيانا محدودة نتيجة للافتقار الى مساحات الأرض الزراعية ،و النقص في الكفاءات الفنية ، و الافتقار في غالب الأحيان الى رأس المال. و أمام هذا الواقع المختلف ،و الانتشار الواسع للفقر بين سكان الدول النامية ، فان الحاجة الملحة التي لا بد من تحقيقها هي التنمية الاقتصادية ،فالفرصة الوحيدة لحصول العمال على أجور أعلى لا يمكن أن تتحقق الا بعد ان تكون هذه التنمية قد قطعت مراحل متطورة .

كما أن زيادة أجور عمال المدن تزيد في الهوّة بين مستويات المعيشة في المدن و الريف، و بذلك تكون سببا في زيادة الهجرة من الريف الى المدينة، و لهذا فان ما هو مطلوب في مرحلة التنمية هو مزيد من التوزيع العادل للدخل بين المدينة و الريف لتقليل هذه الهجرة ، و من ثم خفض مستوى البطالة في المدينة أو على الأقل الاحتفاظ به في مستواه القائم دون زيادة . على ان تحديد حد أدنى للأجور يبقى أكثر الوسائل فاعلية في أي بلد لتجنب دفع أجور واطئة الى الجماعات الضعيفة من العمال.

المبحث الثالث: الوضعية العامة للأجور في الجزائر منذ الاستقلال

المطلب الاول: تدهور و وضعيـــــة الأجـــــور

ان ما آلت اليه وضعية الأجور من تدهور منذ الاستقلال و الى غاية سنة 1976، يعود الى أن قضايا الأجور لم تكن تدرج ضمن الأولويات ،فلم يكن هناك أي جهـــاز متخصص في مجال الأجور بوزارة العمل، ليقوم بتحليل الوضعية و اقتراح الحلول المناسبة للمشاكل المطروحة آنذاك و التي كانت تزداد تفاقما و تعقيدا يوما بعد يوم ،مما أدى الى وضع لايتماشى مع أهداف التنمية الوطنية الشاملة و مع طموحات العامل الجزائري.
قد سجلت سنة 1967 أول مبادرة لدراسة و تحليل وضعية الأجور في الجزايـــر، و ذلك بابراز الفوارق المعمقة و عدم العدالة الناجمة عن النظام الاستعماري.
قد تمّ اقتراح بعض الحلول لمعالجة قضايا الأجور، كما سجل اهتمام كبير بوضعيـــة الأجور خاصة بعد الشروع في تطبيق الخطة الثلاثية و التوسيع التدريجي لمصالـــح الدولة و بروز الوحدات الاقتصادية الكبيرة.
الا ان هذا الاهتمام و ان قام بتسوية بعض الوضعيات الا أنه لم يعالج قضية الأجـور من أساسها، لعدم العدالة و الاهتمام لا يزال موجودا على مستوى الأجور الأساسيـــة للعمال، اذ نجد أن للعمل الواحد و المهن الواحد اختلافات عديدة و ذلك حســـب المناطق الجغرافية و الفروع المهنية، بل ان هذه الاختلافات موجودة في الهياكـــل القانونية ذاتها.
كما تميزت حالة الأجور بعدم تدخل السلطات العامة لتنظيمها ،بالاضافة الى حصـــول نوع من الجمود على مستوى الحد الأدنى للأجور أبتداء من سنة 1963 و حتى سنة 1972، هذا مما أدى الى المساس بالقدرة الشرائية للعامل[1] و قد تطور الحد الأدنى المضمون في القطاع غير الفلاحي كما يلي:-

أجـــــر الســـاعـــة

السنة	1أفريل 1963	20جويلية 1970	1 ماي 1972	4جانفي 1974	1جانفي 1976	1 نوفمبر 1977	1 ماي 1978
الحد الأدنى المضمون	1,358 دج	1,36 دج	1,73 دج	2,08 دج	2,40 دج	3,16 دج	3,42 دج

1) Le coût de la vie en Algerie-Ali Toudert Abdallah P.45 OPU 1982.

.../...

و لكن هذا الوضع يؤثر بصورة سلبية على القطاعات ذات الأولوية، و ذلك بسبب ارتباط نظام الأجور بمعايير التصنيف الموروثة التي تولد عنها عدم المساواة و عدم العدالة بين القطاعات الاقتصادية و القانونية، و بين المؤسسات التابعة لنفس القطاع و حتى بين مناصب العمل المتشابهة في نفس المؤسسة و هو ما جعل مسألة الأجور تزداد تدهورا، و مما ساعد على ذلك هو عامل التنمية السريعة التي شهدتها البلاد لدرجة أن بعض الشركات الوطنية أصبحت تستعمل أسلوب المزايدة في الأجور لجلب عمال الشركات الأخرى، نتج عن ذلك التهافت للالتحاق بالشركات التي تدفع أجورا مرتفعة، و تمنح امتيازات و علاوات و منح جزافية كمنحة الكبش عند حلول عيد الأضحى المبارك، و مثال هذه الشركات التي يحلم بأن يكون عاملا لديها شركة ((سونطراك)).

و بلغت الفروق في مستوى التعويضات نجدها تتراوح بين 1 و 6 في الوظيف العمومي، و بين و 18 خارج الوظيف العمومي، واحد و 32 فيما يتعلق بالمتعاونين الأجانب، و وصل الاجحاف الى حد أن سائقا أو حاجبا في مؤسسة مصرفية يتسلم راتبا أعلى من راتب أستاذ جامعي، و ثماني مرات ضعف مرتب العامل الفلاحي المنتج.

في مناصب العمل مما أثر على انتاجية العمل بصورة سلبية بالاضافة على عدم الارتياح و القلق الذي ساد أوساط عمال القطاعات غير المحظوظة و التي يتقاضى عمالها أجورا ضعيفة، و من بين هذه القطاعات نجد قطاع التربية و التعليم الذي هجره الكثير من اطاراته رغم أن قطاع التعليم يعتبر من القطاعات الحيوية.

و نظرا لهذه التعقيدات الخطيرة التي آلت اليها مسألة الأجور فان الاهتمام قد انصب نحوها محاولة لانقاذ الموقف. فجاء الميثاق الوطني لسنة 1976 ليحدد العناصر الأساسية للسياسة الوطنية للأجور، و أقر جملة من المبادئ نذكر من بينها ((من كل حسب قدرته و لكل حسب عمله)) و ((العمل المتساوي يستلزم الأجر المتساوي)). و على ضوء هذه المبادئ رسم القانون الأساسي العام للعامل الصادر في 5 غشت 1978 العناصر الملموسة للسياسة الوطنية للأجور المتمثلة فيما يلي:-

- ترتيب مناصب العمل في مختلف القطاعات طبقا لأسلوب وطني موحد،

- استبدال المنح و التعويضات الموجودة بنظام تعويض و حيد عقلاني و عادل.
- تطور الأجور مع تطور الانتاج و الانتاجية في العمل .
- حماية القوّة الشرائية للعامل و ربطها بمخطط التنمية الوطنية

و نجد أنه منذ تطبيق القانون العام للعامل تم تسجيل تحسن عام و ملحوظ في و ضعية العديد من القطاعات أبتداء من الاجراءات الانتقالية التي مكنت من التصحيح التدريجي للفوارق و توضيح الرؤية و ادخال التصحيحات اللازمة في أوانها . و سهلت بالتالي عملية تطبيق القانون العام للعامل.

و بهذا نجد أن عمال العديد من القطاعات - غير المحظوظة في السابق - قد استفادوا بزيادة معتبرة في أجورهم ، و ينطبق هذا القول على قطاع التربية و التعليم الذي طالما انتظرت اسرته تسوية و ضعية أجورها التي كانت تخضع للو ظيف العمومي، و لم تجد حلّها الملائم الا في اطار القانون العام للعامل الذي شرع في تطبيقه ابتداء من شهر أكتوبر 1985 بالنسبة للقطاع المذكور.

المطلب الثاني

تقييم عملية تطبيق النظام الجديد للأجور

احتضن قصر الأمم بنادي الصنوبر بتاريخ 11 جانفي 1986 لقاء حول دراسة تقويم عملية تطبيق النظام الجديد للأجور في مختلف قطاعات النشاط الوطني ، و الوصول الى تصور واضح لنتائج المتحققة .

أوضح الوزير الأول في تدخله الخطوات التي تمت في مجال تطبيق النظام الجديد للأجور و أكد تحقق نتائج اجابية لكنها أفرزت بالمقابل بعض المشاكل التي تتطلب المعالجة في أوانها و أشار الى أن الاجراءات المناسبة في شأنها قد اتخذت لمعالجتها سواء على مستوى مجلس الوزراء أو مستويات أخرى و دعا ضرورة التفكير في وضع ميكانيزم مرن لعلاقة الانتاج و الأجور، متحرر من البيروقراطية . أما الأمين العام الاتحاد العمال فلاحظ أن هناك ارتياحا كبيرا في أوساط العمال للنتائج المتحققة ، غير أن هذا لا يمنع من القول بوجود نقائص في التطبيق و تساؤلات ما تزال مطروحة من قبل العمال .

و بين ممثل اتحاد الفلاحين بأنه لأول مرّة يرتقي الفلاح الجزائري الى مرتبه العامل في بقية قطاعات النشاط الوطني، و هذا"تطبيق النظام الجديد للأجور و قد أبرز 90% من عمال القطاع قد تحسنت أوضاعهم بارتفاع مرتباتهم ، و أن الدولة تحملت أعباء مالية ضخمة لتحقيق الانسجام بين القطاع الفلاحي و القطاعات الأخرى.

كما بيّن أن الاتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين قد شارك الى جانب ممثلي القطاعات الاقتصادية الأخرى في اعداد شبكة الأجور التي طبقت على مرحلتين بالنسبة للقطاع الفلاحي.

المرحلة الأولى خصص فيها 9 دج لكل نقطة، و المرحلة الثانية كانت بدايتها سنة 1986 خصص فيها 10 دج لكل نقطة .من خلال ما تقدم نشير الى أن هذه الاجراءات تدعم القطاع الفلاحي و ذلك برفع الانتاج و استقرار اليد العاملة الفلاحية.

و بعد التمعن في تقادير مختلف القطاعات يمكن أن نستخلص أن نظام الأجور الجديد يهدف الى تحقيق :

1 ـ توحيد التشريع الخاص بالعمل و انتهاج سياسة اجتماعية عادلة بين كافة العمال.

2ـ اقامة علاقة وثيقة بين واجبات العمال و حقوقهم.

3ـ تنظيم عقلاني لعالم الشغل من جميع الأوجه.

4ـ الاستخدام الرشد للموارد المادية و البشرية ،و التوزيع الأكثر عدلا للدخل الوطني.

5ـ محو الفوارق التي خلفها الاستعمار، و زادتها و تيرة التنمية الشريعة تعددا وتعمقا.

6ـ و ضع حد للضياع الكبير الناجم عن ظاهرة تنقل العمال بين القطاعات بحثا عن القطاع الذي يدفع أجورا أعلى و يضمن مزايا أكثر،

7ـ خلق الظروف الموضوعية و توفير الشروط الملائمة التي تمكن كل عامل من عطاء أكثر، و منحه المكافأة العادلة حسب عمله.

8ـ و ضع كل عامل في منصب العمل الذي يلائم قدراته و امكانياته التأهيلية و مهارته.

9ـ ازالة العلاوات و المكافآت و التعويضات التي لا معنى لها و التي لم تزد الكثيرين الا خمولا، و اعتبروها مع مرور الزمن مكاسب تشكل جزءا لا يتجزأ من الأجر.

ـ و مثلما اتضحت الأهداف و المبادىء بصورة جلية، فقد اتضحت النتائج التي حققها تطبيق النظام الجديد للأجور في التقارير القطاعية المقدمة سواء من قبل مقرري الوزارات أو مقرري اتحادي العمال و الفلاحين.

يستخلص من هذه التقارير أن التطبيق قد قضى على الفوارق التي كانت قائمة في الأجور و حقق نتائج معتبرة فيما يتعلق بانسجامها ، و جسّد الى حد بعيد مبدأ ((العمل المتساوي يستلزم الأجر المتساوي)).

ولكن تطبيق النظام الجديد للأجور لم يمر دون أن يثير مجموعة من التساؤلات حول عدد من القضايا و المشاكل التي أفرزها ، كان البعض منها متوقعا و البعض الآخر لم يكن كذلك .

أهم هذه المشاكل هو مشكل ((تعويض فارق الأجر)) الذي يمكن أن نحصر أسبابه فيما يلي :-

1- المبالغة في تصنيف بعض العمال قبل تطبيق النظام الجديد، و بالتالي فان التصنيف لمناصب العمل قد وضعهم في مناصب أدنى

2- استفادة الأجر الأساسي لبعض المكافآت مثل تعويض الضرر و الناء بعض المنح التي لا مبرر لوجودها .

3- الترتيب الضعيف لبعض المناصب التي كانت من قبل محل تنافس بين مختلف القطاعات .

4- تفتيت مناصب العمل الى عدّة مناصب .

5- ضعف تعويض الخبرة الذي لم يتمكن من تعطية منحة الاقدمية في العديد من القطاعات خاصة بالنسبة للعمال الذين ليست لهم مؤهلات أو تأهيلهم ضعيف .

أخيرا نشير الى أن الانتقال الى المرحلة الثانية من التطبيق ، و هي المرحلة المتعلقة بالحوافز و ربط الأجور بالانتاج يعني تصفية قبل كل شيء المشاكل الناجمة عن عملية التصنيف حتى توفر الشروط و الظروف المناسبة لهذه المرحلة .

الفصل الخامس عملية التصنيف و جدول الضريبة على الأجور

المبحث الأول تصنيف مناصب العمل

لقد شغلت الاجراءات الجديدة المتعلقة بالأجور تفكير الكثير من العمال، كل منهم يرغب في معرفة ترتيب فئة العمال التي ينتمي اليها ، و كيف صنفت هذه الفئة و على أي أساس تمّ ذلك .

لقد عرّف القانون الأساسي العام للعامل منصب العمل بأنه ((مجموعة معينة يقوم بها العامل بانتظام في اطار توزيع جميع المهام المنوطة بجماعة العمل التي يكون ذلك العامل في عدادها .)) (1)

---

1) المادة 29 من القانون الأساسي العام للعامل .

تافقة

- مراقبة تضيف مناصب العمل التي تقترحها لجنة للموسسة .
- تقديم تضيف مناصب العمل الجاهزة في مستوى القطاع أو الفرع، لتدرسها اللجنة الوطنية للأجور و تعطي رأيها فيها .
- اعداد قائمة مناصب العمل الخاصة بفرع النشاط، و ضبطها يوميا .

و تنشأ لجان في الموسسات و/أو في الوحدات ، تكلف بالاشغال الخاصة بتضيف مناصب العمل .

تضبط قوائم لجان الموسسات و/ أو الوحدات و الادارة و الجماعات المحلية بقرار من وزير الوصاية المعني . بناء على اقتراح من اللجان المكلفة بتنشيط التضيف، و التي سبق الكلام عنها . و قد تم تحديد مدف لجان الموسسات و /أو الوحدات فيما يلي:-

- و صف المهام الخاصة بكل منصب عمل.
- تقويم مناصب العمل تبعا للقواعد المحددة بالطريقة الوطنية .
- تضيف مناصب العمل طبقا للسلم الوطني المرجعي الخاص بمناصب العمل.

و تتكون لجان الموسسات و/أو الوحدات المنشأة داخل هيئات انتاج المعدات و/أو الخدمات من:

- مدير الهيئة المستخدمة أو ممثله رئيسا .
- ممثلي العمال ،المؤهلين لتحليل مستوى المتطلبات الأساسية لكل منصب عمل وتقويمها، و تعينهم مجالس العمال أو الهيئة النقابية المعنية حسب النصاب المحدد في المادة 6 ، التي سنتطرق اليها بعد حين
- ممثلي مديرية هيئة انتاج المعدات أو الخدمات، الذين أكتسبوا خبرة في تنظيم العمل و تسيير الانتاج أو التسيير الاداري حسب النصاب المحدد في المادة 6.

و قد حددت المادة 6 النسب التالية ، لتمثيل العمال و المديرية المنصوص عليهم في الفقرات السابقة .

ثلاثة ممثلين في هيئات انتاج المعدات أو الخدمات التي تستخدم من 9 الى 100عامل
اربعة ممثلين في هيئات انتاج المعدات أو الخدمات التي تستخدم من 101 الى 250 عامل.
خمسة ممثلين في هيئات انتاج المعدات أو الخدمات التي تستخدم من 151 الى500 عامل.
ستة ممثلين في هيئات انتاج المعدات أو الخدمات التي تستخدم أكثر من 500 عامل.

.../...

يبدو أن عملية تصنيف المناصب تعرف بعض الصعوبات التي حالت دون اتمامها في أحسن و ضع ، فرغم أن اللجنة التي انشئت بهذا الخصوص قد عملت ليلا نهارا الاقت الكثير من الفوائض التي يرجع بعضها اما الطبيعة نظام التصنيف ذاته و الذي يتسم بتعقيد عملياته لافراطه في تدقيق و صف المهام الانتاجية اذا كان الأمر يتعلق بالاعمال المادية الملموسة كالعمل داخل المصانع و الورشات، أو لصعوبة تطبيق هذا النوع من التصنيف الدقيق على الخدمات التي يتعذر اخضاعها لنفس المقاييس و العمليات الحسابية لصعوبة قياس الجهد الفكري و العمل المكتبي كما نفعل بالنسبة للجهد العضلي و العمل في المعامل.

و اما لعدم فهم المعنيين به ((العمال و المسيرين)) لقواعده و هو ما نلاحظه من خلال كثرة الاجتماعات في بعض المؤسسات حول نفس الموضوع لمحاولة شرح أهداف القانون الأساسي العام للعامل بوجه عام و قواعد تصنيف مناصب العمل بوجه خاص دون جدوى و ذلك بسبب افتقاد المسؤولين في أغلب الحالات لخلفية نظرية و عملية لعملية التصنيف على النحو الذي يهدف اليه القانون الأساسي العام للعامل، بحيث ما يزال أغلبهم يتصور عملية التصنيف من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العامة القديم خاصة في القطاعات التي ينتمي اليها. (1)

بالاضافة الى عدم ادراك القاعدة العملية لنصوص هذا القانون.

لذلك فهم يعارضون كل تغيير للقواعد التي تحكم علاقة العمل التي تربطهم بصاحب العمل ((الدولة أو الادارة)) في ظل القانون القديم مهما كان مجحفا لحقوقهم.

و مما تجدر الاشارة اليه، أنه في اطار تطبيق السياسة الوطنية للأجور تعد عملية تصنيف مناصب العمل أساسية و ضرورية لتطبيق الترتيب السلمي للأجور المبني على مبدأ ((التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر)).

---

1) نلاحظ أن دور النقابة المتمثلة في ((أ ع ع ج)) كان ضعيفا في هذا المجال، ان لم نقل أنه كان سلبيا للنقابة ، هذا مما فسح المجال أمام بعض التيارات السياسية لمعارضة هذا القانون الجديد، و تعمل بكل ما لديها من جهد [illegible]
[illegible]

.../...

على أنه اذا كانت هناك طرق مختلفة لتصنيف مناصب العمل ، فقد اختار المشرع طريقة وطنية موحدة للتصنيف[1]، أستهدف بها اقامة مساواة في تقسيم و توزيع مناصب العمل لمجموع قطاعات و فروع النشاط على أساس نظام منسجم للمعايير و القواعد الخاصة بالتصنيف و التي تسمح بقياس متطلبات كل منصب عمل على حده .

و مهما يكن عليه الأمر فان أيه عملية لانشاء أو لتصنيف مناصب العمل الا و تخضع لجملة من القواعد التي نذكر البعض منها على النحو التالي:-

1- أنه لا يمكن انشاء أي منصب عمل الا بما يبرر وجوده من صعوبات و تنوع في المهام و الأعمال و الأهداف الانتاجية للمؤسسة المستخدمة في اطار المخطط الوطني العام[2].

2- ان انشاء أي منصب عمل لا بد و ان يخضع لأقصى حد ممكن من الدقة بحيث يسهل تمييزه عن غيره من المناصب.

3- ان انشاء أي منصب عمل لا بد و أن يكون نتيجة حتمية لتوزيع العمل المنسجم داخل الوحدة[3].

4- ان أي تصنيف لمناصب العمل يجب ان يكون شاملا لكافة مهام و أعمال المؤسسة المستخدمة[4].

5- ان أي تصنيف لمناصب العمل يجب ان يستند الى عوامل موضوعية بحتة بحيث تترجم هذه العوامل المتطلبات الحقيقية لهذه المناصب و ليس المؤهلات الشخصية لأصحابها[5].

6- أخيرا أن أي تصنيف لمناصب العمل يجب أن يستمد وجوده من السلم الوطني النموذجي لتصنيف مناصب العمل[6].

و قد تضمنت مجموعة من أحكام القانون الأساسي العام للعامل التوجيهات التي يتم على أساسها ترقيم مناصب العمل، و حتى يتم وضع هذا التصنيف لا بد من منهجية و طنية لذلك، و قد درست هذه المنهجية من قبل الهيئات المختصة و تمّ ضبط مقاييسها بدقة ، و صدر المرسوم رقم 82-366 في 20 نوفمبر 1982، الذي يتضمن الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل تطبيقا للمادة 104 من القانون الأساسي العام للعامل.

---

1) المادة 104 ق أ ع ع

2) المادة 102 ق أ ع ع .

3) المادة 104 ق أ ع ع .

4) المادة 100 ق أ ع ع .

5) المادة 106 ق أ ع ع .

6) الذي يتم صدوره بموجب مرسوم تطبيقا لنص المادة 110 ق أ ع ع .

.../...

المطلب الأول مقاييس التنصيف :-

ان طريقة التنصيف المعتمدة حددت خمسة مقاييس أساسية لتنصيف مناصب العمل، كل مقياس يمثل مجموعة من النقاط الاستدلالية ، و نسبتها من أجر المنصب، و يتفرع الى مقاييس فرعية تتوزع عليها النقاط الاستدلالية و هي:

التأهيل:- و هو مجموع المعلومات النظرية و العملية اللازمة لتنفيذ مهام العمل بصفة ملائمة .

و يعتبر التأهيل المعيار الأكثر أهمية الذي يحقق بمفرده 485 نقطة أو ما نسبته 40,42% من مجموع النقاط المحددة لأجر المنصب.

كما لأتي التكوين 315 نقطة (26,25%) و الخبرة المهنية 170 نقطة (14,17%) و يقصد بالتكوين الأساسي و هو التكوين العام و المهني المطلوب لأداء مهام العمل بصفة ملائمة ، و يتفرع التكوين الأساسي الى فرعين و هما ، التكوين العام و التكوين المهني، و لكل نوع نقاطه التي ترتفع بارتفاعه ، اذ لا يمكن أن تكون نقاط الشهادة الابتدائية مساوية لنقاط شهادة الليسانس، فحامل الشهادة الابتدائية له 65 نقطة و حامل شهادة الليسانس له 215 نقطة . و الخبرة المهنية تبتدىء ب 25 نقطة الي أن تصل الى 170 نقطة بعد 12 سنة من العمل.

المسؤولية :- و هو المعيار الذي يحتل المرتبة الثانية ، و يسمح هذا المعيار بتقدير المسؤولية الناجمة عن تنفيذ مهام العمل و ذلك تبعا لأهمية اخطار الأخطار المحتمل ارتكابها/اداء هذا العمل.

و يحقق هذا المعيار 260 نقطة (21,66%)، و ينقسم الي معايير فرعية و هي المسؤولية المادية أو غير المادية 90 نقطة (7,50%)، المسؤولية المباشرة الوظيفية 70 نقطة (5,83%)، المسؤولية السليمة 70 نقطة (5,83%) بهذا تتوزع المسؤولية التي منحت 260 نقطة على المسؤولية المادية و غير المادية، و تبتدىء ب 10 نقاط و لا تصل الى 90 نقطة الا بعد أن تكون درجة احتمال و قوع أخطاء يمكن ان تصيب مخطط في المستوى القطاعي أو في المستوى الوطني مثلما تبلغ المسؤولية غير المادية 90 نقطة عندما تصل درجتها الى أخطار حدوث أخطاء في تحليل و تصور كيفيات تنفيذ سياسة وطنية أو في التوجيه ، في ميدان الادارة و التربية و الثقافة و الاعلام و الصحة أو في اعداد أو تعديل القوانين و التنظيمات، و يمكن أن تؤثر على الجماعات الوطنية .

و هناك المسؤولية عن السلامة البدنية للغير، و تتدرج من 5 نقاط الى 30 نقطة ، أما المسؤولية المباشرة المهنية فهي خمسة أصناف يبدأ الأول منها ب 10 نقاط و ينتهي ب 26 نقطة ، و يبدأ الصنف الآخر ب 38 نقطة و ينتهي ب 70 نقطة ، و تتدرج المسؤولية السلمية من 5 نقاط الى 70 نقطة .

الجهد :- و هو المعيار الذي يحتل المرتبة الثالثة ، و هو يساوي 174 نقطة (14,50٪)، يقاس باعتبار الجهد البدني 50 نقطة (4,17٪)، الجهد العصبي و النفساني 30نقطة (2,50٪)، الجهد العقلي 94 نقطة (7,83٪)

و اذا تمعنا في الجهد الذي قدر ب 174 نقطة ، فاننا نجد نقاطه موزعة بين الجهد البدني و الجهد العصبي، و يبدأالجهد البدني ب 6 نقاط اذا كان هذا الجهد يبذل في وضعية الجلوس و التنقلات ضئيلة مع حمل ثقيل ضئيل الى 50 نقطة عندما يكون الجهد الذي يبذله الجسم كبيرا جدا، و يتمثل في معالجة متواصلة لأثقال وزنها 40 كلغ تقريبا ((رفع)) و يتطلب حركات من كل الجسم في و ضعيات مختلفة . و يبدأالجهد العصبي ب 5 نقاط الى أن يصل الى 30 نقطة مثلما يبدأالجهد العقلي ب 5 نقاط عندما يكون ضعيفا جدا، و يقتصر على تنفيذ مهام العمل البسيطة المتكررة حسب تعليمات دقيقة ، و لا مجال لاتخاذ أي قرار و يصل الى 94 نقطة عندما يكون هذا الجهد ضخما ،و يتعلق بتنفيذ مهام عمل شديدة التنوع و التعقيد تتطلب قدرات كبيرة في التحليل و التلخيص،و حرية واسعة جدا في اتخاذ القرار .

ظروف العمل:- و هو المعيار الذي يأتي في المركز الرابع و يمثل 161 نقطة (13,42٪). و هذا المعيار يقدر درجة تأثير بيئة منصب العمل على صحة العامل رغم احترام قواعد الأمن. و بمعنى آخر يقصد به تلك المؤثرات التي يخضع لها الفرد أثناء تأديته للعمل ، مثل وجوده في مبنى أو وجوده في الميدان الخارجي، و مثل الضوضاء ، و الزحام ، و الرطوبة ، و التهوية ، و الحرارة ، و النظافة التي يتصف بها مكان العمل. و يدخل تحت ظروف العمل مقياسين فرعيين و هما :-

المحيط المادي:- و هو المقياس الفرعي الأول الذي يمثل 126 نقطة (10,50٪)، و هو يقدر درجة الازعاج و التضايق وربما أخطار المس بصحة العامل الناتجة عن الظروف المادية التي تنفذ فيها مهام العمل، رغم استعمال أجهزة للأمن.

أخطار حوادث العمل:- و هو المقياس الفرعي الثاني الذي يمثل أخطار حوادث العمل الناتجة عن تنفيذ مهام العمل.

.../...

الضغوط و المتطلبات الخاصة :ـ

و يحتل هذا المعيار المرتبة الأخيرة بنسبة 20 نقطة (10%)، يدخل فيها الضغوط 60 نقطة 5%. و هو يقدر الضغوط ذات الطابع المهني المحض التي تنجم عن تنفيذ بعض مهام العمل و تتمثل في:ـ

1ـ كتمان سر: و هو يحدد الضغوط المفروضة على العامل من جراء معرفته للمعلومات التي يمكن أن يودي افشاؤها الى المس بالغير و بالهيئة المستخدمة أو الدولة.

2ـ الاستعداد: و هو يحدد الضغوط المفروضة على العامل من جراء التغيير المكرر الأوقات و لمكان العمل.

3ـ السلوك: و هو يحدد الضغوط المفروضة على العامل من جراء علاقته الانسانية مع الغير.

أما المتطلبات الخاصة فلها 60 نقطة (5%)، و تعني تقدير الكفاءات و الصفات الخاصة اللازمة لتنفيذ مهام العمل التي تقتصر على عدد ضئيل من المناصب.

ـ و لزيادة في الايضاح نذكر بأن الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل المنصوص عليها في المرسوم المذكور أعلاه، تقضت بأن يكون مجموع عدد النقاط لجميع معاييرها 1200 نقطة، يحدد عدد النقاط المقررة لكل معيار نسبته المئوية في ترقيم منصب العمل كالآتي.

المقاييس	النقاط الاستدلالية	نسبتها من أجر المنصب
المؤهل	458 نقطة	% 40,42
المسؤولية	260 نقطة	% 21,66
الجهد	174 نقطة	% 14,50
ظروف العمل	161 نقطة	% 13,42
المصاعب و لمتطلبات لخاصة	120 نقطة	% 10,00
المجموع	1200 نقطة	% 100

.../...

و قد أخذ بنفس الطريقة لتضيف مناصب العمل و الوظائف و أسلاك الموسسات والادارات العمومية و غيرها، القانون الأساسي النموذجي لعمال الموسسات والادارات العمومية الجديد، ينصه في المادة 64 فقرة 1 على أن تقوم لجنة التضيف بأشغال و صف المهام المرتبطة بمناصب العمل و و ظائف الأسلاك المشتركة بين الموسسات و الادارات العمومية الأخرى التابعة لها، كما تقوم بترقيمها حسب القواعد التي تحددها الطريقة الوطنية للتضيف و طبقا للسلم الوطني المرجعي للمناصب النموذجية .

وما نريد الاشارة اليه بخصوص الطريقة الوطنية لتضيف مناصب العمل ينبغي أن لاتبقى أمور تسير دائما على و تيرة واحدة حتى لا تتسم بطابع الجمود، حيث أن لكل مرحلة من المراحل معطياتها و متطلباتها، فاذا كنا اليوم نشجع معيار التأهيل فقد نشجع غدا معيار الجهد أو غيره .

فروع النشاط:

لقد تمّ جمع مختلف فروع النشاط في 15 فرعا أو قطاعا متقاربة المهام و هي كما يلي:-

1 - الفلاحة و الصيد، المياه و الغابات.
2 - الطاقة و المحروقات.
3 - المناجم و المقالع.
4 - صناعة الصلب و الميكانيك و الكهرباء.
5 - الصناعات الكيمياوية و المطاطية و التحويلية للبلاستيك و الزجاج.
6 - الصناعات النسيجية و الجلود و الأحذية .
7 - صناعات الخشب و الفلين و الورق.
8 - البناء و الاشغال العمومية و مواد البناء.
9 - النقل و الشحن و المواصلات السلكية و اللاسلكية .
10 - التجارة و الفندقة .
11 - الموسسات المالية .
12- الادارة و المجموعات المحلية .
13- الاعلام و التكوين و التربية .
14- الصحة و الشؤون الاجتماعية .
15- التغذية و التبغ و الكبريت.

و قد تضمن السلم الوطني المرجعي للمناصب أكثر من 900 منصب عمل و تضمنت جداول الفروع الـ 15 حوالي 10 آلاف منصب عمل.

و هذا التسهيل العمل على من يقومون بعملية التصنيف في المؤسسة أو لجان الفروع.(1)

تحديد الأصناف و الأقسام :- نشير مبدئيا الى أن عملية التصنيف لاتتجه الى الأشخاص كما هو الحال في بعض الأنظمة و انما تتجه الى المنصب في حد ذاته فمثلا أن الكاتب على الآلة الراقنة أو السائق أو المتصرف الاداري هو نفسه في أي قطاع كان بغض النظر عن شخص من يشغله سواء كان زيد أو عمرو، و انما المهم هو أن تتوافر فيمن يشغله الشروط العامة لشغله و بعد تصنيف مناصب العمل، لا بد من ترجمة هذه العملية هذه العملية الى لغة النقد، و بالتالي تحديد صنف و قسم كل منصب في السلم الوطني المرجعي الذي وضع بحيث يمثل جميع القطاعات و فروع النشاط، و المؤهلات المهنية و السلم الوطني المرجعي يحتوي على 20 صنفا كل صنف يتضمن حدا أدنى و حدا أعلى من النقاط ترتب ما بينهما الأجور الأساسية المرتبطة بكل منصب عمل مدرج في الصنف.

و يمثل الحد الأدنى للصنف الأول الذي يعادل 100 نقطة منصب العمل الذي تعد مهامه أكثر بساطة في حين يعتبر المنصب الذي يكون في أعلى نقطة في الصنف الأخير من السلم المنصب الأكثر تعقيدا و قد قسم كل صنف من الأصناف الـ 20 السلم الوطني المرجعي الى أقسام، فالأصناف من 1 الى 9 يتضمن كل واحد منها 3 أقسام، و الأصناف من 10 الى 13 يتضمن كل صنف منها 4 أقسام، في حين قسم كل صنف من المجموعة الثالثة ((14 .. 20)) الى 5 أقسام .

المطلب الثاني

النقطة الاستدلالية بـ 10,0 دج

و مثلما لكل صنف حد أدنى فلكل قسم من الـ 78 قسما التي يتضمنها السلم حد أدنى، و حد أعلى من النقاط، و قد حددت نقطة استدلالية و سيطة في كل قسم، تقع بين الحد الأدنى و الحد الأعلى، يحسب على أساسها الأجر القاعدي لكل منصب عمل يقع في القسم.

---

1) عن مقال نشر بجريدة الشعب بتاريخ 22 فيفري 1985 كتبه ب عبادي لم يتضمن نص القانون الذي تحددت بموجبه هذه الفروع.

فاذا أخذنا المنف 13 الذي يتضمن اربعة أقسام فاننا نجد في القسم الأول منه الحد الأدنى 350 نقطة، و الحد الأعلى 358 نقطة، أما النقطة الوسيطة التي يحسب على أساسها الأجر القاعدي فهي 354.

و في القسم الثاني الحد الأدنى 359 و الحد الأقصى 367، و النقطة الوسيطة 364، و هكذا تتحصر الأجور القاعدية للسلم ككل في 78 أجر قاعدي و قد تقرر أن تكون القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية 10,9 دنانير.

الحد الأدنى و الحد الأقصى للنقطة الاستدلالية.

الأقسام									
الأدنى	الأقصى	الأدنى	الأقصى	الأدنى	الأقصى	الأدنى	الأقصى	الأدنى	الأقصى
100	103	104	107	108	111				
112	115	116	119	120	123				
124	127	128	131	132	136				
137	141	142	146	147	151				
152	156	157	162	163	168				
169	175	176	181	182	187				
188	195	196	201	202	208				
209	216	217	224	225	231				
232	240	241	248	249	256				
257	263	264	270	271	277	278	284		
285	291	292	299	300	307	308	315		
316	323	324	331	332	341	342	349		
350	358	359	367	368	377	378	387		
388	395	396	403	404	411	412	420	421	429
430	438	439	447	448	456	457	466	467	476
477	486	487	496	497	506	507	517	518	528
529	539	540	550	551	562	563	574	575	586
587	599	600	612	613	625	626	638	639	650
651	664	665	678	679	692	693	706	707	721
722	737	738	753	754	769	770	785	786	800

[illegible] 12 [illegible] 1985 ص 23_24.

سوف يقع علي العمال بتطبيق النظام الجديد للأجور بعض التغيير .ليس هناك مشاكل يطرح بالنسبة للعمال الذين كانت أجورهم منخفضة عن.أجور التصنيف الجديد فالأمر يتطلب معادلة الأجور السابقة مع الأجور الجديدة و بالتاليرفعها .
أما المشكلة التي تثور فهي عندما تكون الأجور السابقة أعلى من الأجور التي يفرضها النظام الجديد، فهل يتطلب الأمر انخفاضها ؟
في هذه الحالة تقرر أنه لا يمكن المساس بالحقوق المكتسبة و بالتالي لا يجوز خفضها .
فكيف يكون العمل حتى يكون الأجر الأساسي هو أجر المنصب الجديد؟
لتفادي هذه المشكلة هناك حلان، يتمثل أولهما في اجراء تربصات أو دروس لترقية هؤلاء الى المنصب الذي يكون فيه أجرهم معادلا للأجر الذي كانوا يتقاضونه .
و ثانيهما يتمثل في بقاء هؤلاء في مناصبهم عندما تتعذر ترقيتهم و أخذهم الأجر السابق على أن يدفع الفارق بين الأجر السابق و الأجر الجديد على أساس((تعويض الفارق)) (1) و يتم امتصاص هذا التعويض تدريجيا عند ارتفاع الأجور المقررة من قبل الحكومة أو عند الترقية (2).
في الأخير يمكن القول أن عملية التصنيف و الترقيم ان كانت تبدو معقدة و صعبة، وأن القائمين بهذه المهمة لم يكن لهم التكوين الكافي ، و مع ذلك فهي تشكل عملا جد هام أسفر عن نتائج ايجابية . فقد أكد مدير الأجور بوزارة العمل أنه قد جرت عملية دفع الأجور على بياض (400 الف عامل من جميع القطاعات ، و قدمت اللجنة المشرفة على العملية تقريرا الى الحكومة متضمنا نتائجها .
فعلا ان التجربة تبيّن التصنيف عقلاني و عادل، و منصف بالنسبة الى عدد كبير من العمال خاصة المؤهلين منهم و المنتجين و كذلك مثمن للعمل اليدوي.
و ما نريد الاشارة اليه هنا ، ان النظام الجديد للأجور ان كان يسعى الى أن يكون كل العمال سواسية في الحقوق و الواجبات و يتقاضون عن العمل الواحد أجرا واحدا فيجب ان لا يلغى التفاوت بصورة نهائية ، لأن التساوي لا يكون الا بالتساوي في التأهيل و المردود، و مبدأ((العمل المتساوي يستلزم الأجر المتساوي)) يقابله مبدأ((من كل حسب عمله و لكل حسب مقدوته)) و الهدف من هذا هو تحقيق العدالة في التوزيع و الزيادة في المردودية .

قائمة الوظائف العليا

ان القانون الأساسي العام للعامل تعرض لهذه الوظائف العليا في المواد من 118 الى 126 حيث جاء في المادة 119 على أن تعتبر اطارات عليا لموسسة مستخدمة ،العمال المثبتون في المناصب العليا لتلك الموسسة و تنص المادة 124 من نفس القانون على أن تعد قائمة للوظائف العليا في الحزب و الدولة مرتبة في أرفع مستوى على الصعيد الوطني، و ذلك خارج السلم الوطني الذي يتضمن تصنف المناصب النموذجية ،و تصدر قائمة الوظائف العليا في الحزب و الدولة بموجب مرسوم و يجري تتميمها و تحديثها عند الضرورة بالأشكال نفسها .

.../...

---

1)تعويض فارق الأجر هو المبلغ الذي يدفع للعامل و الذي يمثل الفرق بين الأجر القديم و أجر المنصب الجديد .
2) ... 24 فيفري 1985 مقال كتبه ... حمادي .

و تكون الوظائف العليا المنصوص عليها في الفقرة أعلاه موضوع تصنيف خاص.
و يتم التعيين في هذه الوظائف بموجب مرسوم، ماعدا الوظائف العليا الانتخابية.
اما المادة 126 فقد جاء في فقرتها الأولى على أن تعتبر اطارات عليا للأمة، الاطارات التي مارست أو تمارس مسؤوليات عليا لدى هيئات الحزب و الدولة.
- و باستقراء هذه المواد نستخلص وجود ثلاثة مستويات من الوظائف العليا و هي:-

1 - المناصب العليا للموسسة المستخدمة. ((المادة 119)).
2 - الوظائف العليا للحزب و الدولة. ((المادة 124)).
3 - الاطارات العليا للأمة ((المادة 126)).

و تبدو هذه الوظائف في منظورنا بأنها ادارية في الحالة الأولى. و ادارية سياسية في الحالة الثانية، و سياسية في حالة الثالثة، على أنه اذا كانت المناصب العليا للموسسات المستخدمة ذات طبيعة ادارية فانها أيضا تتسم بالديمومة و الاستقرار.
و مما يميّز هذه الوظائف عن غيرها من الوظائف العليا كونها ذات صلة مباشرة بالموسسة المستخدمة، حيث توجد في أعلى قمّة وظائفها و كون تضيفها يتم في اطار التنظيم و الهيكلة الأساسية للموسسة المستخدمة.(1)
و كون الدافع الى انشائها اداري تنظيمي في الدرجة الأولى قبل ان يكون سياسي، و ذلك خلافا لبقية الوظائف الأخرى من نفس المستوى و التي سواء تمثلت في الوظائف العليا للحزب و الدولة، ام في الاطارات العليا للموسسات المستخدمة كونهامرتبة في ارفع مستوى على الصعيد الوطني و ذلك خارج السلم الوطني الذي يتضمن تصنيف المناصب النموذجية. على أنه اذا كان المشرع قد ميّز بين المناصب العليا للموسسات المستخدمة من جهة و الوظائف العليا للحزب و الدولة من جهة أخرى و هو أمر قد يكون مقبولا، فاننا لا نجد مبررا للتمييز بين الوظائف العليا للحزب و الدولة. ذلك لأن المنطق يقتضي ان يكون الاطار العالي في الحزب و الدولة هو في نفس الوقت اطار للأمة.(2) و ما نريد الاشارة اليه في الأخير أن الوظائف العليا لا تقف عند حد الوظائف الثلاثة التي سبق العرض اليها، بل أن ثمّة وظائف أخرى ضمن الوظائف العليا و لكنها تختلف عن سابقاتها في كونها انتخابية، بمعنى أن التعيين اليها يتم بواسطة الانتخابات و من مثيلتها روساء المجالس الشعبية البلدية و الولائية و نواب المجلس الشعبي الوطني و غيرها.
و تطبيقا للمادة 124 ق.أ.ع.ع،حددت بعض الوظائف العليا غير الانتخابية في الحزب و الدولة على النحو التالي:-(3)

1) المادة 124 من القانون الأساسي العام للعامل.
2) انظر الميثاق الوطني ص 66 لسنة 1976.
3) المرسوم رقم 85-215 المورخ في 20 غشت 1985.

.../...

أ- في الحزب.
1- الأمانة الدائمة للجنة المركزية :- الأمين المركزي للأمانة الدائمة، مفتش عـــام، مدير عام، أمين قطاع، مسؤول فرع، مسؤول شعبة، مفتش.
2- في المحافظة :- المحافظ
ب- في رئاسة الجمهورية : رئيس قم، مفتش عام، محافظ، مدير درسات، مفتش.
ج - في الادارة المركزية :- الأمين العام، رئيس ديوان، مفتش عام، مدير، مفتش، مكلف بالدراسات و التلخيص، نائب مدير.
د - في الادارة المركزية المتخصصة : المدير العام للأمن الوطني، المدير العام للوظيفة العمومية، المدير العام للحماية المدنية، المدير العام للجمارك.
هـ - في الادارة المحلية - والٍ، كاتب عام للولاية.
و- في وزارة الشؤون الخارجية : سفير، قنصل عام، قنصل.
ر - في وزارة العدل: رئيس المجلس الأعلى، النائب العام لدى المجلس الأعلـــى، نائب رئيس المجلس الأعلى، النائب العام المساعد لدى المجلس الأعلى. رئيسة فرفة بالمجلس الأعلى، رئيس مجلس قضائي، نائب عام لدى مجلس قضائي.
ح- في وزارة المالية : محافظ البنك المركزي الجزائري، رئيس المفتشية العامة للمالية.
ط- في وزارة التعليم العالي: - أمين عام.
ل- في مجلس مصنف الاستحقاق الوطني: مسؤول الأمانة.

و نشير الى أن هذه القائمة ليست نهائية بل سيجري تتميمها بموجب مرسوم، لا سيمـا فيما يتعلق بالمؤسسات و المقاولات و الهيئات العمومية.
و قد جرى تصنيف هؤلاء العمال الذين يمارسون بعض الوظائف العليا غير الانتخابيـة في ستة أصناف. يشتمل كل صنف من الأصناف على قسم أو قسمين. و تشمل الأصناف أ، ب، حـ، د، على قسمين أما الصنف (و) فيشتمل على قسم واحد.
و كل قسم يحتوي على رقم استدلالي أساسي يزاد عليه، ان اقتضى الأمر، تعويض الخبرة. على أن يساوي تعويض الخبرة نسبة 2% من الرقم الاستدلالي الأساسي عن كل سنـــة من العمل في الوظيفة السامية و هذا في حدود 40 % و قد حددت مدّة سنتين للاستفادة من زيادة تعويض الخبرة على أن تتم هذه الزيادة بقوة القانون.
و تحدد الأرقام الاستدلالية المخصصة للأصناف و الأقسام مع زيادة تعويض الخبرة المنصوص عليها في الفقرة السابقة حسب الجدول الآتي:-

الارقام الاستدلالية الأساسية مع الزيادة المطبقة لعدد سنوات الممارسة

الأقسام	الرقم الاستدلالي الأساسي	سنتان	4 سنوات	6 سنوات	8 سنوات	10 سنوات	12 سنة	14 سنة	16 سنة	18 سنة	20 سنة
1	800	832	864	896	928	960	992	1024	1056	1088	1120
2	840	874	907	941	974	1004	1042	1075	1109	1143	1176
1	880	915	950	986	1021	1056	1091	1126	1162	1197	1232
2	920	957	994	1030	1067	1104	1141	1178	1214	1251	1288
1	960	998	1037	1075	1114	1152	1190	1229	1267	1306	1344
2	1000	1040	1080	1120	1160	1200	1240	1280	1320	1360	1400
1	1040	1082	1123	1165	1206	1248	1290	1331	1373	1414	1456
2	1080	1123	1166	1210	1253	1296	1339	1382	1426	1469	1512
1	1120	1165	1210	1254	1299	1344	1389	1434	1478	1523	1568
2	1160	1206	1253	1299	1346	1392	1438	1485	1531	1578	1624
1	1200	1248	1296	1344	1392	1140	1488	1536	1584	1632	1680

و يتمثل المرتب في حاصل الرقم الاستدلالي مضروبا في قيمته ، و تحددت قيمة الرقم الاستدلالي بتسعة دنانير.

المبحث الثاني

جدول الضريبة على المرتبات و الأجور

جاء في العرض لتمهيدي لتقرير لجنة التخطيط و المالية للمجلس الشعبي الوطني حول مشروع قانون المالية و ميزانية التسيير و المخطط السنوي لسنة 1985 مايلي:: ان الموارد المالية تعتبر من الأهداف الأساسية للجباية، غير أن الضريبة ليست بالعملية المحايدة الرامية الى توزيع الأعباء العامة بين أعضاء المجموعة بل تعد كذلك أداة فعّالة لتدخل في النشاط الاقتصادي، و من هنا تشكل الضريبة و سيلة أساسية لتنفيذ المخطط، من خلال اتخاذ اجراءات خاصة بالوعاء و المعدلات و الاعفاءات الجزئية منها أو الكلية و بالتالي يمكن للجباية أن تبعث نمو نشاط ما أو على العكس من ذلك تودي الى العدل و الاقلاع عنه.

المطلب الأول

تعديل جدول الضريبة

لقد تضمن قانون المالية لسنة 1985، تعديلا لجدول الضريبة على المرتبات و الأجور، حيث نصت مادته 48 الى ما يلي:

((يعدل جدول الضريبة على المرتبات و الأجور المشار اليه في المادة 152 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة ابتداء من أول يناير 1985)).

و أدخل تعديل على المادة 149 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة مبينا الحالات المستثناة من هذه الضريبة، و المتضمنة اياها المادة 47 من قانون المالية الجديد و هي :

- التعويضات الممنوحة لمصاريف التنقل أو المهمة.
- التعويضات عن المنطقة الجغرافية.
- التعويضات ذات الطابع العائلي و المنصوص عليها في التشريع الاجتماعي مثل المنح العائلية و منح الأ... الخ
- التعويضات الموقتة و المنح و الريوع العمومية المدفوعة لضحايا حوادث العمل أو الذوي حقوقهم.
- منح البطالة و التعويضات و المنح المدفوعة على أي شكل من قبل الدولة و المجموعات المحلية و المؤسسات العمومية تطبيقا للقوانين و المراسيم الخاصة بالمساعدة و التأمين.
- الريوع العمومية المدفوعة كتعويض عن الضرر بمقتضى حكم قضائي من أجل تعويض ضرر مادي نتج عنه بالنسبة للضحية، عجز دائم علي ألزمه اللجوء الى مساعدة الغير للقيام بالأعمال العادية للحياة.

.../...

- معاشاة المجاهدين و الأرامل و الأصول من جراء و فائح حرب التحرير الوطني.
- المعاشاة المدفوعة بصفة الزامية على أثر حكم قضائي.

بالاضافة لذلك سيوخذ في الاعتبار بالنسبة للأجور تخفيض عند القاعدة يساوي حد الاعفاء المشار اليه في المادة 47 من هذا القانون ، و لا يطبق هذا التخفيض الا على الأجر الأساسي الشهري عندما يقوم المستفيد بمناوبات اضافية .

المطلب الثاني : الاصلاح الجبائي

ان الاصلاح الجبائي الذي تمت دراسته و عرضه من طرف اللجنة الوزارية المشتركة للاصلاح الضريبي، و كذلك المصادقة عليه من قبل الحكومة و المجلس الشعبي الوطني، تتجلى أهميته في أنه كان نتيجة لتجربة اكتسبتها الادارات المعنية خلال مدة سنوات، و يستجيب لتوجيهات المخطط الخماسي الأول فيما يتعلق بالتطهير في تسيير الاقتصاد الوطني. زيادة على ذلك فان الجدول الجديد للضريبة على المرتبات و الأجور الذي هو من الاجراءات المتزامنة التطبيق مع قانون الأجور، جاء ليعوض نظاما أصبح غير منسجم مع الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية للمرحلة الحالية من التنمية الوطنية . فالنظام القديم يتضمن عدة سلبيات نذكر من بينها :

1- ان الضريبة لا تأخذ في الاعتبار طاقات المساهمة بالنسبة لكل أجير ،فالمرتبات المنخفضة هي التي تعاني من ثقل الضريبة أكثر من المرتبات المرتفعة أو المتوسطة . ذلك أن مبلغ الضريبة في كل قسم من الأجر ليست تصاعدية، و هكذا نجد حصة الضريبة بين الأجر المعفي المحدد بـ 1100 دج شهريا و الأجر الذي يليه 1210 دج ، كانت تطبق عليه ضريبة بمعدل 75% بالنسبة للعزاب و 61% بالنسبة للمتزوج بدون أطفال و 39% بالنسبة للمتزوج له أطفال في كفالته ، بينما كانت الخصص الأخرى من الرواتب تخضع لنسب ضريبية أقل.

و عليه فان هذه الوضعية متناقضة مع العدالة الضريبية و تجعل الاجراءات الانتقالية المتخذة في مجال الأجور لا فائدة منها .

2- ان نسبة الضريبة المطبقة على الرواتب و الأجور ،كانت تختلف من قطاع اقتصادي الى آخر، فالمساهمة الضريبية لمجموعة من الأجراء الذين يمارسون نفس العمل و لهم نفس المدخول و يوجدون في نفس الحالة العائلية تختلف تبعا لاختلاف أماكن تواجدهم في القطاع الاداري أو الصناعي أو الفلاحي .

.../...

3- النظام السابق غير مرن، و لا يؤدي دوره كأداة للسياسة الاقتصادية و الاجتماعية، اذا أنه لا يسمح بالمعرفة الصحيحة لايرادات ميزانية الدولة:
و الجديد في هذا الجدول أنه قبل حساب الضريبة يتوجب خصم مبلغ 1100 دينار من المرتب الاجمالي، و هو المبلغ الذي لا يخضع للضريبة في حين لم يكن يخصم في الجدول السابق، و تحسب حصة الضريبة على أساس كل 10 دنانير بحيث تكون العشرة دنانير الأولى التي تلي المبلغ غير الخاضع للضريبة بنسبة 15 % بالنسبة للعزاب و 13 % بالنسبة للمتزوجين بدون أطفال . و 11 % بالنسبة للمتزوجين الذين لهم أطفال.
و هكذا ففي حين كان الأعزب الذي يتقاضى مرتب 1110 دينار يدفع 73,50 دينار، و المتزوج بدون أطفال 59,80 دينار و المتزوج الذي لديه أطفال 37,60 دينار فانهم يدفعون حسب الجدول الجديد 1,50 دينار للأول و 1,30 للثاني و 1,10 دينار للثالث.
و تضاف الى نسبة 15% المأخوذة عن الـ10 دينار الأولى نسبة 0,004% بالنسبة للفئة الأولى، و هكذا لكل 10 دنانير تضاف اليها نفس النسبة، حتى تتراوح نسبة الخصم من مبلغ متدرج من 10 دنانير الى 900 دينار من 15% الى 15,356% ، و تتدرج نسبة الخصم من المبلغ المتراوح ما بين 910 و 2400 دينار ما بين 15,360 % و 15,956% و بالنسبة للفئة الثانية أي المتزوجين بدون أطفال ، فان النسبة تبدأ بـ 13% و تتدرج عن كل 10 دنانير بـ 0,004%.
أما الفئة الثالثة فتبدأ بـ 11% و تتدرج بنسبة 0,0035% و ترتفع نسبة التدرج بارتفاع المرتب .
و حتى تكون الصورة أكثر وضوحا نحاول أن نطبقها علي المرتبات.
فالأعزب الذي كان مرتبه الاجمالي 2000 دينار كانت حصة الضريبة التي يدفعها بعد خصم مبلغ الضمان الاجتماعي 149,90 دينار، في حين يدفع حسب الجدول الجديد 136,60 دينار.
أما المتزوج دون أطفال فيدفع 118,60 بدلا من 138 دينار و اذا كان المرتب الاجمالي 4000 دينار فتكون الضريبة 432,40 للفئة الأولى و 353,00 للفئة الثانية و290,80 للفئة الثالثة حسب الجدول القديم.
أما حسب الجدول الجديد فتكون الضريبة للفئة الأولى 451,80 و الفئة الثانية 391,80 و الفئة الثالثة 331,70.
بكلمة مختصرة نقول ان المقياس الجديد للضريبة على المرتبات و الأجور يحكمه مبدأ تدرج النسب المطبقة على كل عشرة دنانير من الوعاء الضريبي و الراتب الشهري، فكل عشرة دنانير اضافية تخضع لنسبة ضريبية تختلف عن النسبة المطبقة على العشرة دنانير السابقة .و هذا التدرج المرن يأخذ في الاعتبار قدرة المساهمة بالنسبة لكل أجير ، كما أنه يستجيب لمبدأ العدالة الضريبية .و يقوم بتصحيح عيوب المقياس القديم للضريبة على الرواتب و الأجور:

.../...

الباب الثاني: دفع الأجور و حمايتها

الفصل الأول تنظيم دفع الأجـــر

ان القواعد المنظمة لعملية دفع الأجر تهدف الى تمكين العامل من الحصول على أجره مباشرة، و بأسهل الطرق و ذلك في مواعيدها المنتظمة.
لذا فان دراستنا ستنصب على الشخص الذي يتقاضى الأجر، و على كيفية اثبات هذا التقاضي، ثم مكان و زمان الدفع.

المبحث الأول تقاضي الأجـــر

المطلب الأول الشخص الذي يتقاضى الأجر:-

تنص المادة 151 فـ 2 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على أنه يجب أن تؤدي الأجور للعمال و للعمال المتدربين أنفسهم، فلا يجوز لصاحب العمل دفع الأجر لأي شخص أو جهة أخرى غير العامل، و لا تبرأ ذمته من أداء الأجر الا اذا قدم ما يفيد أنه قد سلمه شخصيا الى العامل، و مع ذلك يجوز في حالة حصول مانـــع يمنع العامل من استلام أجره أن يجري الدفع الى أي شخص مفوض من طرفه بموجـــب و كالة مكتوبة و صحيحة قانونا.

المطلب الثاني

اثبات التقاضي:- لقد وضع المشرع ضمانات هامة تمكن العامل من أن يستلم أجـــره كاملا و بدون أي نقصان، و تتمثل هذه الضمانات في قسائم الأجور و دفتر الأجـــور.
أما قسيمة الأجر فألزم القانون على أن تتضمن البيانات التالية:-

1 - العنوان التجاري لصاحب العمل أو اسمه و عنوانه.
2 - اسم الصندوق الذي يدفع اليه صاحب العمل أقساط الضمان الاجتماعي و كذلك رقم تسجيل هذه الأقساط لدى الصندوق المذكور.
3 - اسم مستلم قسيمة الأجر و بيان العمل الذي يقوم به.
4 - مدة العمل و ساعات العمل التي يستحق عنها الأجر سواء كانت أصلية أو اضافية.
5 - نوع و مقدار المكافآت و التعويضات المضافة للأجر.
6 - الأجر الاجمالي المستحق للعامل.
7 - حصة الأرباح المستحقة للعامل مع ذكر المدة المطابقة لها.
8 - نوع و مقدار الاستقطاعات المخصومة من الأجر الاجمالي.
9 - الأجر الصافي الذي تقاضاه العامل فعلا.
10- تاريخ دفع الأجر.(1)

و لا يعد قبول العامل لقسيمة الأجر دون تحفظ أو احتجاج تنازلا منه عن اقتضاء كل أو جزء أو توابعه أو التعويضات. و لا يمكن أيضا أن يكون ذلك القبول بمثابة حساب محدود و مسدد.(2) Compte arretè et reglè.

---

1) المادة 152 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.
2) علي عوض حسن - المرجع السابق - ص 237.

اذ أن الأثر القانوني لاستلام العامل لهذه القسيمة لا يعدو أن يكون مجرد اطلاع للعامل على تفصيلات الأجر الذي استلمه، و عليه فان قبول العامل للقسيمة لا يفيد اطلاقا أن العامل موافق على صحة حساب الأجر، حتى لو لم يعترض على ذلك صراحة.

أما دفتر الأجور فهو وسيلة تضمن مراقبة منقشية العمل لتطبيق قانون العمل بشأن هذا الدفع .. لقد نص المشرع الجزائري على أن يمسك صاحب العمل دفترا للأجور ماثلا في تنظيمه للسجلات التجارية، يماثلها في أنه يهدف الى منع الغش في دفع الأجر، لذلك يجب أن يكون هذا الدفتر مرقم الصفحات وفقا للتسلسل التاريخي دون بياض أو شطب أو حشو، و يتم التأشير عليه من طرف قاضي المحكمة و في حالة عدم وجوده فمن رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي يمارس صاحب العمل نشاطه في نطاق دائرته، و يتعيّن على صاحب العمل أن يدرج اجباريا في هذا الدفتر البيانات التي تتضمنها قسيمة الأجر كاملة، و هذا الازدواج في تسجيل البيانات الخاصة بالأجر في القسيمة و في الدفتر يعتبر حجة في الاثبات لأن كل طرف من طرفي العلاقة لديه صورة من هذه البيانات، و يلزم القانون صاحب العمل بأن يحتفظ بالسجل لمدّة ثلاثة أعوام من تاريخ قفله و اذا كان لصاحب العمل فروع عمل متعددة وجب اعداد سجل الأجور في كل فرع أو وحدة ثم اعداد دفتر آخر يتضمن البيانات الاجمالية لهذه الدفاتر الموجعة في الفروع التابعة له[1].

و تعفى من رسوم الدفعة كل من قسائم الأجور و دفتر الأجور. و أي امتناع من صاحب العمل عن تقديم دفتر الأجرة أو عدم وجوده أو سوء امساكه أو عدم الاحتفاظ به طيلة المدّة المقررة يعاقب عليه بغرامة من 250 الى 1000 دج.

المبحث الثاني   مكان وزمان دفع الأجر

المطلب الأول   مكان دفع الأجر :-

تقضي القواعد العامة على أن تحديد مكان الوفاء بالأجر يخضع لاتفاق الأطراف، و لكن قانون العمل لم يشأ ترك الأمر لتلك القواعد العامة، فأوجب آداء الأجر في أماكن العمل، و هدف المشرع من ذلك هو التيسير على العمال حتى لا يتحملوا مشقة و نفقات الانتقال الى مكان آخر لاستلام أجورهم.

و النص على تحديد مكان دفع الأجر هو نص آمر، و لذلك فان الاتفاق على مخالفته، و ذلك بدفع الأجر في غير مكان العمل يعتبر اتفاقا باطلا، الا اذا كان الاتفاق أكثر فائدة للعامل، كأن يطلب العامل من صاحب عمله تحويل أجره الى حسابه في أحد المصارف.

---

1) المادة 154 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

.../...

كما أنه ليس لصاحب العمل أن يطالب العامل بالحضور الى منزله لاستلام أجره أو يحيله الى مكان آخر غير موقع العمل، هذا ما نصت عليه المادة 151 في نهاية الفقرة الأولى على أنه لا يجوز دفع الأجر في الحانات أو مخازن البيع أو أماكن اللهو الا للأشخاص المستخدمين فيها . و هذا حرص من المشرع على أن لا يبدد العامل أجره عند استلامه تحت تأثير اغراءات محددة بالشراء.(1)

و عند مخالفة النص السابق ، فان دفع الأجر في غير مكان العمل و ان كان مبرئا لذمة صاحب العمل الا أنه يتعرض الى العقوبة المنصوص عليها في القانون.

المطلب الثاني

زمان دفع الأجر: عمليا دفع الأجر يجب أن تتم في فترات العمل، فلا يجوز دفع الأجر للعامل في أيام الراحة الأسبوعية أو الاجازة السنوية . فنصت المادة 151 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على أنه ((لا يجوز أن يكون الدفع في يوم يكون للعامل حق في الراحة ، سواء كان بمقتضى القانون أو بمقتضى اتفاقية .))

و هدف المشرع من هذا هو عدم تحميل العامل مشقة التوجه الى مكان العمل لاستلام أجره في احدى أيام راحته ، مما يفوت عليه الغرض الذي تقررت الراحة من أجله .

و يترتب على هذا الحكم أنه اذا صادف موعد دفع الأجر يوما ليس من أيام العمل، يجب على صاحب العمل أن يدفع الأجر في يوم العمل السابق لهذا الموعد.

أما عن الوقت الذي يدفع فيه الأجر فلم يعد متروكا لحرية الطرفين في تحديده ، حيث تدخل المشرع لحصول العامل على أجره بانتظام و في مواعيد محددة و متقاربة ،تعطي للعامل فرصة الانفاق من أجره على شؤونه الخاصة ، و الاستغناء عن الحاجة الى الاقتراض لسد حاجاته .

و قد ميز القانون بين عمال المشاهرة ((الشهرية)) و عمال المياومة ((اليومية)) ، العاملين بالقطعة و الوكلاء التجاريين على النحو التالي:-

---

1) تنص المادة 13 من اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بحماية الأجر على أنه -((يجب دفع الأجرة نقدا في أيام العمل و في أماكنه ما لم يرى المشرع الوطني أو اتفاقيات العمل الجماعية أو الأحكام التحكيمية دفعها في مكان أكثر ملاءمة على أن يحاط العمال علما بذلك))و((تحرم تأدية الأجور في محلات بيع المشروبات الكحولية و المؤسسات المماثلة ، و اذا كانت هناك ضرورة لمنع سوء الاستعمال ،فتحرم تأديتها في أماكن التسلية و ذلك باستثناء العمال المستخدمين في المؤسسات المذكورة)).

.../...

1 ـ اذا كان العامل من عمال الشهرية تدفع له الأجور و التعويضات و المكافآت مرّة واحدة على الأقل في الشهر.

2 ـ اذا كان العامل من عمال اليومية الدائمين أو كان من العمال الدائمين الذين يتقاضون أجرهم بالساعة تدفع له الأجور و التعويضات و المكافآت مرتان في الشهر بحيث لا يزيد الفاصل الزمني بين المرّة الأولى و المرّة الثانية عن ستة عشر يوما.

3 ـ و بالنسبة للعمال المؤقتين المستخدمين باليوم أو بالساعة يفرق بين حالتين:ـ

فاما أن يكون هذا العامل المؤقت قد التحق بالعمل لمدة تزيد على ثمانية أيام وحينئذ يجب اعطاؤه أجره في نهاية الأسبوع.

و اما أن يكون العامل المؤقت قد التحق بالعمل لمدة تقل عن ثمانية أيام فلا بد حينئذ من اعطائه أجره في نهاية اليوم.

4 ـ وبالنسبة للممثلين التجاريين فتمنح لهم عمولاتهم و مكافآتهم كل ثلاثة أشهر على الأقل.

5 ـ وبالنسبة لعمال النوعية أو القطعة يجوز أن يتم ميعاد الدفع بالتراضي بينهم و بين صاحب العمل، الا أنه كمبدأعام يجب أن تمنح لهم دفعات من أجرهم من تحت الحساب ((تسبيقات)) كل خمسة عشر يوما الى أن يتم تصفية الحساب بعد انجاز العمل، و أما المكافآت المستحقة لهم فيجب أن تدفع عن ثلاثة أشهر و نصف السنة أو للسنة في نفس الوقت الذي تدفع له أجرته عن الشهر المستحق أو خلال الشهر التالي على الأكثر.(1)

و لنذكر على أنه لا تجوز مخالفة القواعد السابقة لأنها من النظام العام، الا اذا كانت هذه المخالفة في مصلحة العامل، و ذلك بالاتفاق على الوفاء في مواعيد أقرب مما يقرّره القانون.(2)

و تترتب على صاحب العمل المخالف عقوبة الغرامة من 50 الى 250 دينار و تطبق هذه العقوبة بمقدار عدد المخالفات المرتكبة ااكرر يكم الحلة.(3)

---

1) المادة 150 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص

2) الدكتور عدنان العابد و الدكتور يوسف الياس، المرجع السابق،ص279.

3) المادة 337 من أمر الشروط العامة لعلاقة العمل في القطاع الخاص.

الفصل الثاني الحماية القانونية للأجر

ان وضع حد أدنى للأجر لا يكفي لقيام الأجر بوظيفته المعيشية، لهذا تدخل المشرع في تنظيم الأجر لضمان وصوله الى العامل في أحسن الظروف و بدون أية منازعة. حقا ان العامل يعتبر دائنا لصاحب عمله بمقدار أجره، و لكنه دائن من نوع خاص، لا لصفته كعامل و لكن لأن دينه هو الأجر، الذي تتوقف عليه معيشته و حياته.(1)

فالخطر قد يتهدد الأجر من ثلاثة وجوه و هي:-

1 - ان صاحب العمل قد يكون دائنا للعامل لأي سبب من الأسباب، مما يخول له وفقا للقواعد العامة اجراء المقاصة، و يحرم العامل من كل أجره أو من جزء كبير منه

2 - ان صاحب العمل قد يكون مدينا الى شخص أجنبي عن العقد، و يريد هذا الأخير التنفيذ على كل ما هو تحت يد صاحب العمل لاقتضاء حقه، مما قد يحرم العامل من أجره.

3 - ان العامل قد يكون مدينا، و أجره يعتبر جزءا من الضمان العام لدائنيه، الذين قد يقومون وفقا للقواعد العامة، بحجز ما للعامل من أجر تحت يد صاحب العمل.

فالوجوه الثلاثة السابقة تؤدي الى نتيجة واحدة، و هي تهديد العامل في أجره، الذي سوف لا يجد ما ينفق منه على معيشته، لهذا لا بد من فرض حماية للأجر، و هذا ما فعلته معظم التشريعات.

المبحث الأول حماية الأجر من صاحب العمل

المطلب الأول حماية الأجر من الاقتطاع :-

قد تنشأ لصاحب العمل في ذمة العامل ديون تعود لأسباب مختلفة، تجعله دائنا للعامل و مدينا في نفس الوقت، مما يؤدي الى اثارة مسألة تطبيق المقاصة المقررة حسب القواعد العامة،(2) فيقوم صاحب العمل بخصم ما له قبل العامل من الأجر، مما يجعل هذا الأخير عرضة للجوع و الضياع.

فالأخذ بأحكام القواعد العامة في تطبيق المقاصة توجد فيها خطورة على معيشة العامل، لذلك تدخل المشرع الى وضع قيود من أجل العمل بهذه القواعد مراعاة لطبيعة هذا الدين، فأخضع المقاصة بين ديون صاحب العمل و الأجر لقواعد خاصة تختلف باختلاف هذه الديون. لذا نصت المادة 156 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض على العامل التزود بالآلات أو الأدوات أو المواد أو الأجهزة المختلفة لتنفيذ عمله. أما بالنسبة للاقتطاعات لسداد القروض التي كان صاحب العمل قد أقرضها للعامل، فقد قرر المشرع في المادة 157 من نفس الأمر على منع صاحب العمل من أن يقتطع من أجر العامل أكثر من عشر الأجور الشهرية

---

1) علي المرصفاوي، المرجع السابق، ص 330.

2) المادة 297 من القانون المدني الجزائري.

التي تقل أو تساوي أربعة أضعاف الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون ،(15 % بالنسبة للاقتطاعات من الأجور التي تزيد على أربعة أضعاف الحد الأدنى للأجر المضمون. لذا نجد أن المشرع سعيا وراء التوفيق بين كل من مصلحة العامل في الاقتراض و مصلحة صاحب العمل في استيفاء قرضه ، قرر جواز اجراء المقاصة بين القرض و الأجر و لكن في حدود عشرة بالمائة من الأجر دون أن ينافسه أي دائن آخر في هذه النسبة ، لأنها مخصصة له و حده ، فهي لا تختلط بنسبة الأجر التي يجوز الحجز عليها.
و لصاحب العمل أن يقتطع هذا الجزء من الأجر مقاصة مع دينه في ذمة العامل دون أن يستصدر حكما من القضاء ، لأن هذه المقاصة تقع بقوة القانون متى توافرت شروطها.
و تقع المقاصة بنسبة 10 % على الأجر الفعلي لا الأجر الاسمي المتفق عليه في العقد، تبعا لكون العامل قد قام بعمل اضافي أو فقد جزءا من أجره لسبب ما كالتغيب مثلا.
و هذه النسبة هي الحد الأقصى التي لا يجوز تجاوزها بينما يجوز أن تكون المقاصة بنسبة أقل . كما يجب على صاحب العمل أن يلتزم بالمواعيد التي يصرف فيها الأجر، فاذا فاتته دفعة فليس له يقتطع من الدفعة التالية ضعف النسبة المحددة قانونا.
، ينبغي التفرقة بين المبلغ التي يتسلمه العامل كقرض من صاحب العمل ، فذلك لا يجوز استيفاء من أجر العامل الا في حدود العشر، و بين المبلغ الذي يتسلمه العامل مقدما من أجره الذي يجوز لصاحب العمل ، بدون أي قيد خصمه من أجر العامل لأنه يعتبر في الواقع جزء من أجره الشهري. فهذه الدفعات التي يؤديها صاحب العمل للعامل من أجرته سلفا و قبل حلول موعد أدائها لا تعتبر قرضا.
الدفعة على الحساب :- اذا كان القرض لا يختلط مع ديون صاحب العمل الأخرى ، فلا يثير بذلك مشاكل في التطبيق ، الا أن تمييزه عن الدفعة على الحساب حيث يدفع صاحب العمل جزءا من الأجر الى العامل قبل الموعد المحدد للوفاء بالأجر، قد يدق و يضع الفقه لهذا التمييز معيار يقرر بموجبه أنه اذا كان ما دفعه صاحب العمل الى العامل يقابل عملا أداه الأخير فان ما دفعه صاحب العمل يعتبر دفعة على الحساب، أما مازاد على ما قدمه العامل من عمل عند الدفع فيعتبر قرضا من صاحب العمل.(1)
و قد فرق المشرع الفرنسي صراحة في المادة 3/51 بين القرض و الدفعة على الحساب، حيث قرر ان لصاحب العمل أن يستوفي الأخيرة كاملة ،دون التزام بالنسبة المقررة للمقاصة و من أول دفعة من الأجر. أما القانون الجزائري فقد سكت عن معالجة هذه المسألة . و في رأينا أن هذا السكوت من طرف المشرع الجزائري يعود الى اعتبار أن هذا الحكم مفهوم و منطقي و أنه لا يتطلب النص عليه ، لأن القول بعكس ذلك أي اعتبار الدفعة على الحساب في حكم القرض يؤدي الى اخضاعها للقواعد المقررة لمقاصة القرض و بالتالي خلف بعض المخاوف التي يستشعرها أصحاب الأعمال، و من احجامهم عن تقديم هذه الدفعة للعمال.

---

1) Durand et vitu: : المرجع السابق P.7..
Rirero et savatier: المرجع السابق P.428.

و لهذا يتضح لنا أن صاحب العمل ان يقتطع من أجر العامل ما يعادل الدفعة على الحساب دون التقيد بالنسبة المقررة للمقاصة . لأن الدفعة المعجلة على الحساب ليست في حقيقتها سوى وفاء بأجر مستحق قبل الموعد الاعتيادى المقرر لصرف الأجور. و يترتب على هذا الوفاء المعجل انقضاء دين الأجر بما يعادل ما دفع للعامل على الحساب.(1)

فرض التضامن عند تغيير صاحب العمل

رأى المشرع استكمالا لحماية أجر العامل ، أن ينص على تضامن صاحب العمل الجديد مع صاحب العمل القديم في الوفاء بالأجر، و قد نص على هذا الحكم في المادة 15 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص التي تقول ((اذا طرأ تعديل على الوضع القانوني لصاحب العمل و لا سيما بواسطة الارث أو البيع أو التنازل أو التحويل أو انشاء شركة ، فان جميع علاقات العمل الجارية و الحقوق المكتسبة ليوم التعديل تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد و العمال.))

و مما هو واضح أن حالات التصرف الواردة في هذا النص، جاءت على سبيل المثال و ليس الحصر. كما تبيّن خاصة من الجملة الأخيرة ، أن المشرع قصد ضمان أجر العامل في حالة تغيير صاحب العمل ، اذ بتغيير صاحب العمل قد تتعرض حقوق العمال للضياع. فالحقوق التي نشأت و استحقت للعامل قبل حدوث تغيير صاحب العمل ، يكون مسؤولا عنها كل من صاحب العمل القديم و الجديد مسؤولية تضامنية .

أما الحقوق التي تنشأ في ظل صاحب العمل الجديد فلا دخل لصاحب العمل القديم بها ، و لا يضمنها في شيء . و العبرة في تقدير ذلك هو بوقت نشوء الحق و استحقاقه ، و لا دخل لتاريخ انتهاء العقد في ذلك ، أو بتاريخ بدايته . بمعنى أنه اذا كان عقد العمل قد انتهى قبل التغيير و لكن الحقوق المستحقة عنه ظلت قائمة فان صاحب العمل الجديد يضمن سدادها ، و عكس ذلك اذا كان عقد العمل قد أبرم في ظل صاحب العمل القديم و استمر ممتدا الى الجديد، و لكن الحقوق قد نشأت بعد التغيير فان صاحب العمل الجديد وحده هو الذي يتحملها دون صاحب العمل القديم . و هذه الصورة من صورة الضمان تغطى كافة حقوق العامل، و ليست قاصرة على الأجر فقط.(2)

و القانون هنا قد اعتد بعلاقات العمل في المنشأة أكثر من اعتداده بشخص صاحب العمل، الأمر الذي يعني بقاء عقود العمل قائمة في كل حالة يستمر فيها نشاط المنشأة تحت ادارة صاحب عمل جديد دون اعتبار لانتقالها اليه بتصرف ناقل للملكية أو غير ناقل كالتأجير أو الالتزام . و يشترط بطبيعة الحال ، لاستمرار عقود العمل أن تكون المنشأة باقية تمارس نشاطها السابق ، فاذا زال نشاطها لأي سبب من الأسباب ، فلا يمكن القول بوجود هذا التضامن.

1) Lyon-caen : Les salaires P . 310.

2) الدكتور فتحي المرصفاوي، المرجع السابق، ص 338 .

المطلب الثاني تنازل العامل عن أجره :-

تتمثل الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل و تعلقها بالنظام العام، بتقييد تنازل العامل عن الحقوق التي يقررها له القانون. و غالبا ما يتخذ هذا التنازل صورة الابراء، حيث يبرىء العامل صاحب عمله من بعض دينه نظير الحصول على الباقي بأسرع ما يمكن من وقت. و حرصا من المشرع على حماية حقوق العمال و تقاضيهم كاملة من أصحاب الأعمال نص في المادة 172 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على أنه ((يعد باطلا و عديم المفعول كل تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه)). و يعتبر من قبيل التنازل التصالح أو الابراء عن الحقوق الناشئة للعمال .

الا أن هذا النص الذي أورده المشرع الجزائري ، يثير بعض الاشكال خاصة فيما يتعلق بالمدى الزمني الذي يطبق فيه هذا البطلان.

أما الفقه فانه يميّز بين ثلاث مراحل زمنية يرد فيها هذا البطلان.

المرحلة الأولى و هي مرحلة ما قبل نشوء الحق ، و يكون تنازل العامل عن حقه فيها باطلا، لأنه يخالف قاعدة آمرة.

المرحلة الثانية و هي مرحلة ما بعد نشوء الحق و خلال قيام علاقة العمل اذ لا يمكن اعتبار العامل حرا في تنازله عن حقه ما دام ان عقد العمل لم ينته ، لواقع تحت التأثير المباشر لصاحب عمله بحكم تبعيته القانونية و الاقتصادية فيعتبر التنازل باطلا كذلك أما المرحلة الأخيرة و هي مرحلة ما بعد انتهاء العقد، فيعتبر التنازل صحيحا ، و ان كان هذا القول لا يرضي جانبا من الفقه ، حيث يرى أنه اذا كان الأصل أن التبعية تنتهي بانتهاء العقد فيسترد العامل بعد ذلك حريته في التصرف ، الا أن ذلك لا ينفي استمرار ضعف العامل و جهله بحقوقه بعد هذا التاريخ، و لهذا فقد ذهب البعض الى القول باعتبار التنازل باطلا حتى لو وقع بعد انتهاء العقد. و قد أورد المشرع المصري في تقنين العمل الموحد النص على ما يلي((... يقع باطلا كل مصالحة أو ابراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ انتهائه اذا كانت تخالف أحكام هذا القانون)). نجد بهذا النص أن المشرع المصري أخذ بفكرة اعتبار التنازل باطلا حتى بعد انتهاء العقد، الا أنه لم يأخذ بها على اطلاقها ، و انما قيّد صحة التنازل بوقوعه بعد شهر من انتهاء عقد العمل، اذ يكون العامل خلال هذه المدّة بحاجة الى حماية لاستيفاء ديونه من صاحب العمل لينفق منها على معيشته.(1)

أما في القانون الجزائري فاننا لا نجد مثل هذا القيد، و لذا فان من الكتاب من ذهب الى جواز التنازل على الحقوق الناشئة عن عقد العمل ان كان ذلك بعد انتهاء العقد، و كان التنازل قائما على أساس ارادة حرّة و مبصرة من جانب العامل.(2)

و برأينا أن نربط بطلان نزول العامل عن حقوقه بعد انتهاء العقد بمدى حاجة العامل للحماية القانونية ، فيكون التنازل باطلا كلما كانت هذه الحاجة قائمة، و يكون التنازل صحيحا كلما انتفت هذه الحاجة ،و يترك الأمر لتقدير القضاء.

---

1) حسن كيرة ، المرجع السابق ، ص 69 ـ71.

2) رأي الدكتور جلال القريشي، المرجع السابق ،ص 28.

المبحث الثاني   حماية الأجر من الدّائنين

المطلب الأول   حماية الأجر من دائني العامل:-

ان الأجر باعتباره من أهم عناصر الذمة المالية للعامل، يشكل جزءاً من الضمان العام لدائنيه ، الذين لهم أن يقوموا بحجز ما للعامل من أجر تحت يد صاحب العمل، و ذلك وفقا للقواعد العامة ، و ترك الأجر بدون حماية خاصة يودي الى حرمان العامل من وسيلة عيشه .

- لذا وجد المشرع نفسه محكوما بهذا الاعتبار، حرصا على أن يضمن للعامل جزءا من أجره للانفاق منه على الاحتياجات الأساسية له و لأسرته . فتدخل ليحدد القدر الجائز الحجز عليه من الأجر. و في تدخله هذا كان عليه أن يوازن بين مصلحتين ، أولهما : مصلحة العامل، و هي تقتضي نظريا وجوب حظر أي حجز على الأجر، الا أن هذا الحظر يودي الى نتيجة سلبية بالنسبة له ، حيث تحول دون حصوله على قروض قد يكون بأمس الحاجة اليها، و ثانيهما مصلحة دائني العامل التي تستدعي تمكينهم من الحجز على أكبر قدر من الأجر.

و يحرص المشرع في عملية الموازنة هذه، الى ان يكون تقييد حجز الأجر في الحدود التي تحفظ للعامل القدر الأدنى من ضرورياته و حاجاته، و هذا يستوجب ان يكون مقدار ما يحجز من الأجر متناسبا مع درجة أهمية الأجر بالنسبة للعامل من ناحية ، و مراعيا لطبيعة الدين الذي يجرى الحجز استيفاء له من ناحية أخرى.

و هذه الحماية التي تحقق التوازن المتقدم، محدودة بقدر حاجة العامل اليها، وتترتب على ذلك نتيجة هامة و هي ، أن الحماية لم تقرر مراعاة الشخص المدين، و انما لطبيعة دين الأجر، و لهذا فان عناصر ذمة العامل المالية الأخرى تخضع في الحجز عليها للقواعد العامة ، حتى لو أدى ذلك الى الحجز عليها بكاملها، ما لم تحل دون ذلك نصوص القانون الأخرى.

و تختلف الطريقة التي تحدد الجزء القابل للحجز من مشرع الى آخر. فنجد المشرع الفرنسي في أول تشريع صدر لحماية أجر العامل في مواجهة دائنيه ، و هو قانون 12 يناير 1895[1]، حيث حدد الجزء القابل للحجز عليه بعشر الأجر فقط، الا أنه عدّل عن هذه الطريقة منذ سنة 1935 بقانون 4 أغسطس. و العيب الرئيسي لهذه الطريقة و هو أنها لا تراعى مدى أهمية الأجر للعامل، فالأجر تزداد أهميته كلما قلّ مقداره ، و عليه فان تحديد مقدار ما يجوز حجزه بنسبة واحدة لكل الأجور مهما كان مقداره يودي الى نتيجة غير عادلة اطلاقا، و لهذا فان العدالة تستوجب ان يتناسب مقدار ما يجوز حجزه من الأجر مع مقدار الأجر فترتفع النسبة كلما ارتفع المقدار.

---

1) المادة 61 من الكتاب الأولى من قانون العمل و قد عدلت أحكامها مرات عديدة فيما بعد.

.../...

و قد أخذ المشرع الفرنسي منذ 4 أغسطس سنة 1930 بطريقة تراعى الاعتبار المتقدم، و لهذا الغرض نص على ان يقسم الأجر الى شرائح [illegible] ، و حدد لكل شريحة نسبة يجوز الحجز عليها، و ترتفع هذه النسبة كلما ارتفع مقدار الأجر.[1] فراعى المشرع بذلك قدرة العامل على التخلي عن أجره ، فاذا كان مقدار الأجر ضئيلا كانت هذه القدرة محدودة للغاية ، و هي ترتفع مع مقدار الأجر، حتى اذا بلغ حدا معينا قدر المشرع ان العامل يستطيع ان يتخلى عن كل الأجر الذي يزيد على ذلك الحد فيجيز الحجز عليه بالكامل.[2] كما أن المشرع الجزائري تدخل و فرض حدودا على حقوق دائني العامل في الحجز على الأجر تحت يد صاحب العمل. فقضت المادة 162 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بأن مبالغ الأجور الواجبة الأداء من قبل أصحاب العمل، لا يمكن حجزها لأي سبب كان اضرارا بالعمال الذين يستحقون تلك الأجور أو المكافآت و التعويضات من كل نوع.[3] كما قضى المشرع على حظر تنازل عن أجره للغير. و لم تقتصر هذه الحماية على القطاع الخاص فقط، بل ان المشرع قد أخذ بنفس المبادىء في قانون التسيير الاشتراكي للموسسات . كما أورد أحكاما حديثة تتضمن نفس المبادىء بالنسبة لأعوان الدولة، و ذلك بمقتضى الأمر رقم 75 ـ 34 الصادر في 29 أفريل 1975 و المتعلق بحجز ما للمدين و بوقف دفع المرتبات.[4]

---

1) و قد كانت هذه الشرائح و النسب موضع تعديل مستمر من قبل المشرع تبعا لما يسببه التضخم من انخفاض في القيمة النقدية للأجر.

المرجع السابق Rivero et savatier P.86.

2) المرجع السابق: Durand et savatier P.486.

المرجع السابق: Brun et Galland P.513.

المرجع السابق: Rivero et savatier P.486-487.

3) و هذا ما أكدته المادة 143 ق أ ع حيث قضت بما يلي((لا يجوز الاعتراض على كتلة الأجور التي تشملها المبالغ المستحقة، و لا يمكن ان يجري عليها حجز أو اقتطاع لأي سبب كان ، اضرارا بالعمال الذين يستحقون الأجر أو المكافآت أو التعويضات لأي كانت)) الأصح أيا كانت.

4) ساوى المشرع الجزائري ((بموجب حكم المادة الأولى من الأمر رقم 75-34 لسنة 75)) فيما يتعلق بتحديد النسب المسموح بحجز ما أو تحويلها من أجور و مرتبات العمال و الموظفين العموميين تسديدا لما في ذممهم من حقوق لأصحاب الاستحقاق.

.../...

فقد نصت المادة الأولى منه على أنه لا يجوز الحجز أو حوالة المرتبات الخاصة المستحقة للعمال الخاضعين للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الا في حدود النسب التالية ، ما عدا الديون الغذائية :

5٪ بالنسبة لكل مرتب أو جزء من المرتب الصافي المساوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

10٪ بالنسبة لكل جزء من المرتب الصافي الذي يفوق الأجر الوطني الأدنى المضمون و يقل أو يساوي ضعفه .

15٪ لكل جزء من المرتب الصافي الذي يفوق ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون و يقل أو يساوي ست مرات منه .

20٪ لكل جزء من المرتب الصافي الذي يفوق بخمس مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون و يقل أو يساوي ست مرات منه .

25٪ لكل جزء من المرتب الصافي الذي يفوق بثمان مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون.

وان المبالغ المخصصة لتسديد النفقات و كذا المنح و التعويضات المدفوعة عند الاقتضاء للتكاليف العائلية لا تدخل في الحساب عند الاقتطاع من أجل حجز ما للمدين.

ومما يمكن ملاحظته أنه كلما ارتفع مقدار الراتب ، كلما نقصت هذه الحماية على أساس أن النسب القابلة للحجز، تزداد بازدياد مبالغ الرواتب التي يتقاضاها الموظفون.

و هذه النسب القابلة للحجز تعتبر من النظام العام، و على هذا الأساس فان الاتفاق على تحديد نسب أكبر مما يحدده القانون يعتبر باطلا.

و لا يتضح لنا صواب رأي من يقول بامكانية اجراء تسوية رضائيه مع العامل باستقطـاع نسبة تزيد على ما يقرره القانون تسديدا لدين ثابت بحكم قضائي.

كما بينت المواد 3 ، 4 ، 5 و ما بعدها من الأمر السابق ذكره كيفية اجراءات هـذا الحجز و القيود الواردة على حق الدائن و التي قصد الشارع من ايرادها حماية أجور عمال أعوان الدولة .

و أيا كانت طريقة تحديد مقدار الجزء من الأجر القابل للحجز عليه ، فان المقصود بـه ان يكون جزء من الأجر الاجمالي الذي تدخل في حسابه كل للملحقات و المتممات.(1) فتحسب لهذا الغرض أجور العمال عن الساعات الاضافية و الوهبات و المكافآت و الحصص من الأرباح و المزايا العينية ، و المنح الا ما كان منها ينطوي على تبرع من صاحب العمل . و يترتب على ذلك أن ما يدفع الى العامل دون أن يكون له صفة الأجر،لا يدخل في حساب الجزء الذي يقبل الحجز عليه ، و عليه فان ما يدفع سدادا للمصاريـــــف المهنية يستبعد من الحساب.

---

1) Durand et vitu : المرجع السابـــق P.715 .720

Brun et Galland : المرجع السابـــق P.514 .

Rivero et savatier : المرجع السابـــق P.487.

.../...

على أنه اذا كان الأجر الاجمالي هو الذي يتخذ أساسا لتحديد الجزء الذي يجوز الحجز عليه ، فان هذا الأجر الاجمالي ، ليس الأجر الاسمي، و انما الأجر الفعلي الذي يستحقه العامل. فاذا كان الأجر الفعلي يختلف عن الأجر الاسمي بحيث يزيد عليه بسبب قيام العامل بساعات اضافية أو ينقص عنه بسبب غياب أو ما يماثله .

المبالغ المخصصة لتسديد دين النفقة :- سبق و أن ذكرنا بأن المبرر الأساسي من وراء تحديد الجزء من الأجر الذي يجوز الحجز عليه ، هو تمكين العامل من الاحتفاظ بجزء من الأجر للانفاق، و لهذا فانه من المنطق ان يختلف موقف المشرع في تحديد مقدار الجزء القابل للحجز، حين يكون الدين الذي يجري الوفاء له ، قد نشأ في ذمة العامل نتيجة التزامه بالانفاق على أفراد أسرته .

و لهذا فقد حظى دين النفقة برعاية خاصة من المشرع ، فخرج لذلك على القواعد المحددة لمقدار الأجر الذي يجوز الحجز عليه و فاء للديون الأخرى. و يجد المشرع تبريرا لمسلكه هذا في أن حماية الأجر في مواجهة دائن العامل تقوم على تمكين العامل من الانفاق على احتياجاته الخاصة و العائلية .

- ان المشرع الجزائري نص في الفقرة الأخيرة من المادة الاولى من الأمر المتعلق بحجز ما للمدين و بوقف دفع المرتبات على ((ان المبالغ المخصصة لتسديد النفقات تعرض لها العامل و كذا المنح و التعويضات المدفوعة عند الاقتضاء للتكاليف العائلية لا تدخل في الحساب عند الاقتطاع من أجل حجز ما للمدين)). كما نصت المادة الثانية من نفس الأمر على أن ((يقتطع المبلغ الشهري الجاري لمعاش التغذية بكامله كل مرة في جزء من المرتب غير القابل للحجز و ذلك في حالة الحوالة أو حجز ما للمدين تمت لدفع ديون التغذية . و يمكن فضلا عن ذلك أن يقتطع الجزء القابل للحجز من ذلك المرتب اذا أقتضى الأمر اما لتأمين المبالغ الموخرة الدفع من معاش التغذية و النفقات و اما لفائدة المدينين العاديين المعترضين أو المجال لهم)).

كما يتخذ المشرع الفرنسي استثناء في المادة الثانية و الستين من الكتاب الأول من قانون العمل لصالح الدائنين بالنفقة ، يتيح لهم الحجز على الأجر بكامل دينهم ، على أن هذا الحكم الاستثنائي لا يسري الا على التركة الجارية ، أما ما تراكم منها عن فترة زمنية سابقة ، فيعتبر دينا عاديا يحجز على الأجر استيفاء له و فق النسب المقررة للحجز على الأجر و فاء للديون الأخرى.(1) و لم يتوقف المشرع الفرنسي في رعايته لهؤلاء الدائنين عند هذا الحد، و انما وضع في أيديهم و سيلة خاصة لاستيفاء دين النفقة ، تجنبهم الصعوبات التي يواجهونها حين يسلكون سبيل التنفيذ بالحجز على الأجر تحت يد صاحب العمل بناء على حكم قضائي يقرر لهم الحق في النفقة ، فأصدر لهذا الغرض القانون رقم 73 _ 5 في 2 يناير 1973، و بموجب هذا القانون يكون للدائنين بالنفقة استيفاء ديونهم مباشرة من أصحاب العمل . و يترتب على اتباع الطريقة التي جاء بها هذا القانون ان استلام صاحب العمل خطابا مسجلا من المحضر يخطره فيه بحق الدائن في النفقة ، يكون أثر ناقل تنتج عنه حوالة جبرية لدين الفقة ، و بذلك يكون للدائن بالنفقة حق مباشر على مدين مدينه ، يستطيع بموجبه ان يستوفي دينه مباشرة من صاحب العمل.

---

1) Durand et vitu : المرجع السابق P.719-720 .

.../...

المطلب الثاني   حماية الأجر من دائن صاحب العمل

ان العامل مهما كانت مرتبته ، يجب ان لا يتضرر من الوضعية السيئة التي آل اليها صاحب عمله ، حين يصبح الجانب السلبي من ذمته المالية أكبر من جانبها الايجابي، فيتزاحم الدائنون و من بينهم العمال الذين قد يتعرضون الى احتمال فقدان أجورهم المستحقة على صاحب العمل خاصة اذا كان من بين الدائنين من لهم حق الأفضلية كالدائن المرتهن، و نظرا للصفة المعيشة التي يتميز بها الأجر، فان مبدأقسمة الغرماء يطبق على دائن صاحب العمل ما عدا العمال[1] لذلك قطع المشرع السبيل أمام الدائنين و منعهم من مزاحمة العمال و ذلك بأن جعل دين العمال بأجورهم من الديون الممتازة ، أي يكون للعمال حق امتياز على جميع أموال صاحب العمل.[2]

و لم يقرر المشرع المدني امتياز الأجور الا بحذر، لأنه كان في تقريره هذا الامتياز محكوما بأن يوازن من مصلحة طرفي عقد العمل، و حيث أن الامتياز العام يكفل للدين الممتاز التقدم في الاستيفاء على غيره من الديون، فانه يودي الى اضعاف الضمان العام للدائنين ، مما يودي الى احجامهم عن التعامل مع المدين ، و لهذا فان خروج المشرع المدني على القاعدة العامة التي تقضي بالتسوية بين الدائنين كان في حدود ضيقة ، سواء من حيث أهمية الديون المستحقة للعامل في ذمة صاحب عمله ، أو من حيث مقدار الدين، و على العكس من هذا الموقف، كان موقف المشرع الاجتماعي الذي تجاوز هذه الحدود فأطلق الامتياز ليضمن حقوق العامل أيا كانت و متى كان استحقاقها.

و هذا الامتياز المقرر للأجور يعتبر امتيازا عاما، فهو يخضع للقواعد التي تنظم الامتيازات العامة و لذلك.

1 - فهو يرد على جميع أموال صاحب العمل من منقول و عقار دون تخصيص، و نتيجة لذلك فهو لا يتيح للعامل حق التتبع. و عليه تكون للعامل أولوية في استيفاء حقه من الأموال الموجودة في ذمة صاحب العمل وقت التنفيذ فقط على أن يخرج من هذه الأموال ما كان غير قابل للحجز.[3]

2- ان مرتبة الامتياز تحدد قانونا. و هذه الخصيصة نتيجة حتمية لكون الامتياز ضمانا لا يتقرر الا بنص قانوني، و لهذا فان المشرع هو الذي يتولى تحديد مرتبة الامتياز، و سندرس هذا الموضوع بنوع من التفصيل فيما بعد، و ذلك للبحث عن مرتبة امتياز الأجور في كل من القانون المدني و قانون العمل.

3 - ان الامتياز العام للأجور يكون نافذا في مواجهة الغير دون حاجة الى شهر، حتى لو وجد ضمن وعاء الامتياز عقار.[4]

---

1) لقد حرص النبي الكريم على الاسراع في استيفاء العامل حقه ،اذ قال ((أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه)).

2) تقرر هذا الامتياز في فرنسا منذ سنة 1838.

3) المادة 983 من القانون المدني.

4) المادة 3/986 من القانون المدني.

4 ـ ان الامتياز لا يضمن الا الحقوق المحددة قانونا، لأن حقوق الامتياز هي حقوق ضيقة، فلا يجوز التوسع في تفسيرها و لا القياس عليها
لقد نصت المادة 993 من القانون المدني الجزائري على ان ((يكون للديون التالية امتياز على جميع أموال المدين من منقول و عقار.
ـ المبالغ المستحقة للخدم ، و الكتبة و العمال و كل أجير آخر،من أجرهم و رواتبهم من أي نوع كان عن الاثني عشر الأخيرة.[1] و لا يضمن الامتياز الذي يقرره القانون المدني الجزائري مجموع الأجور المستحقة للعامل، و انما أجور ((الاثنى عشر شهرا الأخيرة)) فقط، و ذلك دون ان يحدد بصورة واضحة المقصود من عبارة ((الأخيرة[2])) ، و هل يقصد بها الأخيرة من خدمة العامل التي لم يجر الوفاء بأجرها، أم أنها الأشهر السابقة لاعلان الحكم بالافلاس أو تحقق الواقعة الموجبة لتصفية أموال المدين.[3]
اما عن الأشخاص المضمونة ديونهم بالامتياز، فالقانون المدني قد توسع في هذا المجال، فقرر اعتباره شاملا لكل أجير. و لعل المشرع قد اشتهدى في ذلك بالحكمة التي دعت الى تقرير الامتياز، ذلك لأن العامل لا يطيق التراخي في استيفاء حقه بالأجر، كما أنه لا يطيق عند اعسار المدين خسارة جزء منه نتيجة مزاحمة الدائنين الآخرين له.
و على هذا الأساس يستفيد من هذا النوع من الامتياز كل من يؤجر خدماته للغير بصرف النظر عن نوع عمله و طبيعته ، فيستوى في ذلك أن يؤدي الشخص خدماته في المنزل أو خارجه ، و سواء

---

1) لم تقرر القوانين المدنية هذا الامتياز الا للأجور و حدها دون سواها من حقوق العامل. و قد أثار هذا الموضوع خلافا بين القضاء و الفقه في فرنسا بشأن شمول الامتياز للأجر الذي يتخذ شكل مساهمة في الأرباح،ففي حين أنكر القضاء على المساهمة في الأرباح ضمانها بالامتياز المقرر في المادة 2101 مدني، نجد ان الفقه ينتقد هذا القضاء و يرى ان المساهمة في الأرباح ما هي الا عوض عن عمل رغم خضوعها لاحتمالات الربح و الخسارة، و هي لا تجعل من العامل شريكا لصاحب العمل.

Durand et vitu: P.654-lyon-caen:les salaires

2) يساير أحكام القانون المدني الجزائري في هذا الموضوع ما أوصت به المادة 11 من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجرة اذ نصت على أنه ((في حالة افلاس أو تصفية المؤسسة يعطى عمالها أو مستخدموها صفة الدائنين الممتازين بالنسبة لأجور هي مدّة معينة سابقة للافلاس أو التصفية يحددها التشريع الوطني ، أو بالنسبة لمقدار من الأجرة لا يتجاوز مبلغا معينا يحدده التشريع الوطني ،كما يعيّن هذا التشريع درجة الامتياز المعطى للأجرة بالنسبة للديون الممتازة الأخرى)).

4) ان اعتبار الأشهر الأثنى عشر الأخيرة من خدمة العامل هو الرأي الأصلح للعمال،الا أن محكمة النقض الفرنسية ترفض ذلك حيث ترى أن المقصود بالأشهر الأخيرة ، تلك التي تسبق حكم الافلاس، متمسكة في ذلك بالتفسير الضيق لحق الامتياز، و بما كانت تقتضي به نصوص القانون التجاري قبل تعديلها =

كانت هذه الخدمة تتعلق بأعمال زراعية[1] أم تجارية أم صناعية.
فيصدق وصف الأجير على الخادم في البيوت و الفنادق و مربية الأطفال و الحارس و سائق السيارة و البوّاب و عامل الحديقة، و راعي الماشية، و عمال المشاريع الزراعية و الصناعية، و المستخدمين في المحلات التجارية، و الممثل التجاري و كتاب المحامين و غيرهم ممن يقدمون عملهم[2].
أما الأجر المضمون بالامتياز فلا اعتبار لشكله فقد يكون مقابلا عينيا أو نقديا. كما أنه لا اعتبار لطرق حسابه، فقد تكون الوحدة الزمنية لاستحقاقه السنة أو الشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة.
و قد تكون طريقة حسابه بالقطعة أي مقدار الانتاج، و يدخل في الأجر التعويضات العائلية و الامتيازات العينية الأخرى، و بصورة عامة كل ما يتقاضاه الأجير باعتباره جزءا من الأجر[3] و قد لا يتقاضى الأجير أجرا مباشرا، كما في الفنادق و المطاعم و المقاهي و انما يتقاضى هبات من الزبائن تعطى باسم ((حق القهوة أو الحلوان)) و عندئذ يدخل هذا المقابل في نطاق الدين الممتاز.

((les sommes pour les quelles un privilège est établi vise les six mois des services qui ont récédé l'ouverture de la faillité))com:16 janvier 1961.D 1961 P.171.

وانظر في الفقة P. 658 المرجع السابق: Durand et vitu

1) لقد ترتب على تخويل القانون المدني عن أجير الافادة من الامتياز ان الأجراء الزراعيين أصبحوا يستفيدون من الامتياز، في حين أنهم لا يستفيدون من الامتياز المقرر في قانون العمل لعدم خضوعه لأحكامه.

2) شرح القانون المدني،الدكتور محمد وحيد الدين سوار دمشق 1968،ص365.

3)لم تقرر القوانين المدنية الامتياز الا للأجور و حدها من بين الحقوق المستحقة للعامل على صاحب عمله. و لهذا فان الامتياز المقرر في هذه القوانين ينصرف الى الأجور دون سواها من حقوق العامل مما يقتضي هنا أخذ الأجر بمعنى الأجر الاجمالي الذي يتضمن الأجر الأساسي و كل ملحقاته، أيا كانت طريقة حسابها و مهما كانت التسمية التي تطلق عليها. و قد أثار هذا الموضوع خلافا بين القضاء و الفقه في فرنسا بشأن شمول الامتياز للأجر الذي يتخذ شكل مساهمة في الأرباح ففي حين أنكر القضاء على المساهمة في الأرباح ضمانها بالامتياز المقرر في المادة 2101 مدني، نجد أن الفقة ينتقد هذا القضاء و يرى ان المساهمة في الأرباح ما هي الا عوض عن عمل رغم خضوعها الاحتمالات الربح و الخسارة، و هي لا تجعل من العامل شريكا لصاحب العمل.

المرجع السابق: P. 654. Durand et vitu

أما درجة هذا الامتياز فتأتي بعد المصروفات القضائية و المبالغ المستحقة للخزينة العامة و المبالغ المصروفة في حفظ المنقول و ترميمه (1) كما جعل القانون ((المبالغ المستحقة عما تمّ توريده للمدين و لمن يعوله)) و ((النفقة المستحقة في ذمة المدين لأقاربه عن الأشهر الستة الأخيرة)) في نفس مرتبة الامتياز المقررة للأجر.

و لهذا فانه متى تزاحمت مبالغ الأجر مع مبالغ الامتيازين الآخرين، قسّم المبلغ بينهم بنسبة كل منهما و يجعل القانون المدني الفرنسي في المادة 2101 مرتبه امتياز دين الأجر، اذا وقع على منقول، الرابعة بعد المصاريف القضائية و مصاريف الجنازة و مصاريف المرض الأخير، كما أنه يندرج بعد الامتيازات الخاصة، اضافة الى أن الامتياز العام لديون الخزانة العامة يتقدم على كل الامتيازات العامة الأخرى، بما فيها امتياز العمال. أما اذا ورد هذا الامتياز على عقار فان درجته هي الثانية بعد المصاريف القضائية مباشرة المادة 2105 مدني(2).

و لا يشترط في استحقاق الامتياز أن يحتكر صاحب العمل خدمات الأجير. و على هذا الأساس يحق لهذا الأخير أن يوزع خدماته على أكثر من شخص واحد. و مع ذلك يثبت له حق الامتياز مادام ما يستحقه هو دين الأجر.

و على أنه لا بد من وجود رابطة التبعية بين الأجير و صاحب العمل بحيث يكون الخادم و الأجير أو المستخدم تحت سلطة صاحب العمل. فاذا لم تكن هذه السلطة قائمة على الوجه المحدد في عقود العمل لا يكون ثمّة امتياز كما هو الحال في الوكيل بالنسبة لما يستحقه من أجر تجاه موكله ذلك لأن الوكيل لا تربطه بالموكل رابطة التبعية فلا تكون أجوره من الديون الممتازة. و مثل ذلك أيضا يستحق للمقاول في ذمة صاحب العمل فهو لا يتمتع بهذا الامتياز لأن المقاول لا يؤجر خدماته للغير عن طريق التبعية و انما يؤدي للمدين عملا يقدر تقديرا اجماليا(3). ان قانون العمل لم يكتف بما ورد في القانون المدني و انما تدخل بنص صريح لحماية حق العامل في الأجر، ولابعاد التهديد الذي يتعرض له عن وجود ديون أخرى في ذمة صاحب العمل. فالمادة 161 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص نصت على أن تدفع الأجور أو التسبيقات و التعويضات و المكافآت من كل نوع، بطريق الأفضلية على جميع الديون(4).

---

1) المواد 990_991_992 من القانون المدني الجزائري.

2) Brun et Galland المرجع السابق P. 511.

3) القانون المدني، الجزء 2، المحامي عبد الجواد السرميني و الدكتور عبد السلام الترمانيني، ص 183 حلب 1965.

4) لم تقتصر هذه الحماية على الأجر فقط بل امتدت لتشمل التسبيقات و التعويضات و المكافآت من كل نوع.

.../...

و هذا ما أكدته المادة 142 ق أ ع حيث نصت على أن ((تدفع الأجور و تسبيقات الأجور بالأفضلية على جميع الديون بما في ذلك ديون الخزينة العامة و الضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل و مدّتها و شكلها)).
نلاحظ أن نص قانون العمل لم يتحدث عن تحديد للمدّة التي يكون دين الأجر عنهـــا ممتازا كما فعل القانون المدني ، بل أطلق ذلك الى ديون الأجر دون تحديد، أي و لو لأكثر من الاثنى عشر شهرا الأخيرة . و ان كان يحد من اطلاق المدّة تقادم الحق في الأجر بمدّة سنة(1) و الغرض من تحديد حق الامتياز في نطاق هذه المدة هو الا يعطـــل اقرار هذا الامتياز ائتمان المدين و ثقة الناس به لأنه في حالة تراكم ديون ممتازة كبيرة يتعذر على باقي الدائنين أن يستوفوا شيئا من ديونهم من أموال المدين.
كما أن قانون العمل لم ينص على امتياز دين المأكل و الملبس و امتياز دين النفقـة ، اللذين كان يتزاحمان مع امتياز الأجر في نص القانون المدني. و لهذا فالمستقر أنهما لا يزاحما امتياز أجر العامل و انما يتأخر عنه مرتبة(2).
و هكذا أصبح أجر العمال الذين يخضعون لقانون العمل يتمتع بامتياز أحسن بكثيـــــر من الامتياز الذي منحه القانون المدني فطبقا لنص قانون العمل أصبح هذا الامتياز.
1 ـ يشمل ليس فقط أجر العامل ، بل امتدا ليشمل التسبيقات و التعويضات و المكافآت من كل نوع طبقا لأحكام قانون العمل.
2 ـ و يشمل كل المستحق مهما كانت مدته بعد أن كان القانون المدني يقصره علـــى الاثنى عشر شهرا الأخيرة .
3 ـ يترتب على تخويل القانون المدني كل أجير حق الافادة من الامتياز بأن يستفيد الأجراء الزراعيين من هذا الامتياز، بينما هولاء لا يستفيدون من الامتياز المقرر فــــي قانون العمل لعدم خضوعهم لأحكامه .
4 ـ و فق أحكام قانون العمل يتمتع امتياز الأجر بالمرتبة الأولى بعد أن كان القانون المدني يضعه في المرتبة الرابعة بعد المصروفات القضائية و المبالغ المستحقة للخزينة العامة و المبالغ المصروفة في حفظ المنقول و ترميمه . نلخص من ذلك أن الديون المستحقة للعمال كالأجور و تسبيقات الأجور تتمتع بأعلى درجات الامتياز، على جميـــع أموال صاحب العمل، المنقولة و غير المنقولة ، و تستوفى بكاملها و قبل غيرها مـــــن الديون الممتازة الأخرى، بما في ذلك المبالغ المستحقة للخزينة العامة و الضمان الاجتماعي. و بموجب هذا الحكم فان امتياز حقوق العمال يقع في المرتبة الأولى من الديون الممتازة ، و يستتبع ذلك تعديل مراتب الديون الممتازة الأخرى كلما و جـــد بينها دين للعمال مستحق بموجب أحكام قانون العمل.

---

1) حسن كيرة ، المرجع السابق ،ص 447.
2) فتحي المرصفاوي ، المرجع السابق،ص333.

الفصل الثالث تقادم دين الأجر

اذا كان صاحب العمل ملزما باداء الأجور في مواعيد دورية متقاربة كما سبق القول ، فان على العامل أن يطالب بأجره الذي لم يدفع له في موعده خلال مدّة معقولة و الا سقط حقه بالمطالبة به.

و يجب أن نشير ابتداء الى تسليم جميع الشرائع تقريبا بضرورة نظام التقادم، على اعتبار أنه نظام حتمي تمليه اعتبارات اجتماعية تقتضي وضع حد زمني لاستعمال الحقوق و الدعاوى.(1)

اذ نجد أن من مصلحة الجماعة تصفية المراكز القديمة و منع اثارة المنازعات في شأن وقائع قدم عليها العهد، مما يتعذر معه على القضاء تبيّن وجه الحق فيها ، و يضاف الى هذا الاعتبار الذي تسنده مصلحة الجماعة ، اعتبار آخر تسنده مصلحة المدين وتبرره اهمال الدائن. ذلك أن في السكوت عن المطالبة بالحق قرينة على الوفاء ، مما يرفع الحرج عن المدين فلا يضطر الى الاحتفاظ بالمخالصة بالدين الى ما لا نهاية ، بل يكفيه الاحتفاظ بها طوال المدة التي قررها المشرع لسقوط حق المطالبة . و قد أمن على نفسه شر مطالبة الدائن بحقه خلال مدّة أخرى على أن قرينة الوفاء المستمدة من سكوت الدائن عن المطالبة بحقه خلال مدّة معينة ، ليست هي الوجه الوحيد من أوجه رعاية المدين على حساب الدائن المهمل ، بل هناك وجه آخر يتمثل في منع تراكم الديون على المدين مما قد يؤدي الى تكليفه بما يجاوز طاقته ،و لكل من هذين الاعتبارين أثره في مدى حق المدين في التمسك بالتقادم ، فاذا كان مبنى التقادم هو قرينة الوفاء فلن يستطيع المدين التمسك به اذا كان قد اعترف بعدم الوفاء في حين أن له التمسك بالتقادم و لو بعد اقراره بوجب الدين في ذمته ، اذا كان مبنى التقادم هو منع تراكم الديون على المدين.(2)

---

1) أحكام التقادم ، عبد الحميد الشواربي و أسامة عثمان ص19 الاسكندرية 1984.

2) يرى بعض الفقهاء أنه من الأجوب أن نقول سقوط الدعوى بالتقادم اذ أن الالتزام ذاته لا ينقضي بالتقادم و لكن تنقضي به الدعوى التي تحمي الالتزام ، و بعبارة أخرى ينقض الالتزام المدني ليحل محله التزام طبيعي. و هذا الرأي يقترب من الفقه الاسلامي .فالتقادم في الفقه الاسلامي لا يسقط الحق ذاته و لكنه يقتصر على منع سماع الدعوى عند الانكار. فاذا أقر المدين بالحق سمعت عليه الدعوى و الزم بالوفاء.

.../...

المبحث الأول   أنواع التقادم و كيفية وقفه

المطلب الأول   أنواع التقـــــــــــادم

أ- في القانون المدني:- أورد القانون المدني مدد مختلفة تتقادم بها الأجور و هي:-

1 - تقادم بخمس سنوات:- نصت على هذا التقادم المادة 309 ق. مدني على أن ((يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد و لو أقر به المدين كأجرة المباني، و الديون المتأخرة و المرتبات و الأجور و المعاشات)).

و الحكمة من هذا النص تتمثل في رفع الحرج عن المدين و استقرار المعاملات بعدم السماح بتراكم الديون على المدينين لمدد طويلة، مما يؤدي الى جعل الوفاء بهـــا صعبا للغايــــــة.

لذا لا يجوز للدائن المهمل في حق نفسه أن يطالب مدينه بما هو مستحق له في ذمتــه من ديون دورية متجددة عن مدّة سابقة على خمس سنوات من يوم الاستحقاق.

و تفريعا على هذا المبدأ يجوز للمدين أن يدفع بالتقادم الخمسي، حتى و لو بدأ بانكار مديونيته أو كان قد أقرّ بها. بشرط الا يتضمن الاقرار معنى التنازل عن التمسك بالتقادم.

و قد أورد المشرع بصريح النص الضابط لهذه الحقوق للتي تتقادم بخمس سنوات، فوصفها بأنها كل حق دوري متجدد.

و الدورية : هي أن يكون الحق بطبيعته مستمرا لا ينقطع. و الأمثلة التي أوردهـــا المشرع توضح هاتين الخصيصتين و هي أجرة المباني و المرتبات الأجور و المعاشاة.

فالأجور مثلا تدفع في العادة كل شهر و كل أسبوع فهي متجددة لأنها مستمرة لا تنقطع. و المعاش يعتبر من الحقوق الدورية المتجددة، ذلك أن وقت استحقاقه دوريا لمدّة غير معلومة تتوقف على مدى حياة صاحبه، و أن المرتبات و الأجور قوامها وحدة زمنية متكررة يحدد بموجبها ما يستحقه المؤلف أو المستخدم عن عمله (1).

و مدّة التقادم هذه هي مدّة منع و لا تقوم على قرينة الوفاء بالأجر، و بالتالي لا توقف الا لقوة قاهرة.

---

1) قضت محكمة النقض المصرية بأن مناط خضوع الحق للتقادم الخمسي وفقا لصريح نص المادة 375 ق.مدني مصري ((يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد و لو أقر به المدين كأجرة المباني...)) هو اتصافه بالدورية و التجدد أي أن يكون الحق مستحقا في مواعيد دورية أيا كانت مدتها و أن يكون هذا الحق بطبيعته مستمرا لا ينقطع سواء كان ثابتا أو متغيرا مقداره من وقت لآخر ((16-12-78 الطعن رقم 609 لسنة 45 ق)).

.../...

2 ـ تقادم بسنة واحدة :ـ

نصت المادة 312 من القانون المدني على أن ((تقادم بسنة واحدة الحقوق الآتية :ـ
ـ حقوق التجار و الصناع عن أشياء وردوها لأشخاص لا يتجرون فيها ، و حقوق أصحاب الفنادق و المطاعم عن أجر الاقامة ، و ثمن الطعام و كل ما صرفوه لحساب عملائهم .
ـ المبالغ المستحقة للعمال و الأجراء الآخرون مقابل عملهم .
ـ يجب على من يتمسك بالتقادم لسنة ، أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلا و هذه اليمين توجه تلقائيا من القاضي الى ورثة المدين أو الى أوصيائهم لأن كان الورثة قاصرين على أنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء)).

و هذا النص يحكم الأجور عامة بغض النظر عن طريقة دفعها أو تقريرها أو صورتها .
و واضح من النص أنه يقيم التقادم على قرينة مفادها الوفاء بالأجر . اذ أن المشرع قد راعى في تحديد هذه المدّة أن الأجر دين من نوع خاص، فهو مقابل العمل الذي يؤديه العامل ، و هو الذي يعتمد عليه في حياته اليومية ، و من ثم فليس من السهل أن يتصور سكوت العامل عن المطالبة به لمدّة طويلة تزيد على السنة .
و مبنى هذه القرينة أن الحقوق التي يرد عليها هذا التقادم هي حقوق عادية تزخر بها الحياة اليومية ، ولذا لم تجر العادة على تحرير سند بها أو السكوت طويلا على استيفائها .

و لكن قرينة الوفاء هذه تقبل اثبات العكس، و يكون ذلك اما باقرار صاحب العمل بأن الأجر مستحق في ذمته ،أو بسلوك صاحب العمل سلوكا يحمل اهدارا للقرينة السالفة الذكر، كما لو قرّر صاحب العمل أمام القضاء أن علاقة العمل ليست قائمة بينه و بين العامل . اذ مفاد ذلك أنه لم يود له أي أجر .
و قرينة الوفاء هي قرينة واهية ، لذا يتعيّن تقريرها باليمين التي يوجهها القاضي الى المدين من تلقاء نفسه دون حاجة الى طلب الدائن. و اذا نكل عنها المدين، أي رفض أن يحلف على أنه أدى الدين فعلا، ألزم بالوفاء رغم مضي السنة و رغم تمسكه بالتقادم . و اذا توفي المدين ، فتوجه اليمين الى الورثة ان كانوا راشدين ، أو الى أوصيائهم ان كانوا قصرا، فيحلفون على أنهم لا يعلمون بوجود الدين أو بحصول الوفاء. و يطلق عليها يمين الاستيثاق، وهي يمين حاسمة استثنائية لأن القاضي يوجهها من تلقاء نفسه .

ب ـ المادة 174 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص

نصت على أن تتقادم دعوى الأداء المنصوص عليها في المادة السابقة بمرور سنتين ابتداء من تاريخ اليوم الأول للسنة المدنية التالية التي نشأ فيها الدّين)).

و بهذا فان ديون الأجراء تتقادم ، و لا تسمع الدعوى بالحقوق و التعويضات العمالية أيا كان نوعها بمرور سنتين ابتداء من تاريخ اليوم الأول للسنة المدنية التالية للسنة التي نشأ فيها الدّين .

و لا يشمل هذا التقادم ، الحقوق و التعويضات التي يكون قد صدر بها حكم قضائي، أو نظم بها سند ثابت التاريخ .

المطلب الثاني وقف التقادم

الأصل في التقادم أنه لا يسرى بالنسبة لمن لا يستطيع المطالبة بحقه ، فكلما وجد ظرف يمنع الدائن من المطالبة بحقه فانه يجب وقف التقادم عدالة حتى يزال ذلك المانع فيستأنف سيره، و لا تحسب الفترة التي يظل فيها هذا المانع قائما و لكن تحتسب المدّة السابقة عليه ان وجدت كما تحتسب المدّة التالية له . و قد نصت المادة 1/316 ق مدني على أنه ((لا يسري التقادم كلما وجد مانع مبرر شرعا يمنع الدائن من المطالبة بحقه ...))(1).

و يستفاد مما تقدّم ، أن أي مانع مادي أو قانوني أو أدبي، يمكن أن يوقف التقادم متى حال دون مطالبة الدائن بحقه، و مثال المانع المادي قيام حرب مفاجئة أو انقطاع المواصلات، و مثال المانع الأدبي أن يكون العامل قريبا لصاحب العمل(2)، و تقدير ذلك متروك للقضاء(3).

---

1) يبدو أن عدم تحديد هذه الموانع على سبيل الحصر قصد به تعميم الحكم لتمشيه مع ما يقضى به العقل، و لا سيما أن ضبط حدوده في الميدان العملي لا يشكل صعوبة .

2) قرار محكمة القاهرة الابتدائية ، الدائرة التاسعة عمال كلي-القضية رقم 313 سنة 953 كلي جلسة 1953/11/23 ((ان صلة الخدمة تعتبر مانعا أدبيا اذ هي تخلف في النفس اعتبارات الاحترام و الرهبة مما يستحيل معه تصور امكانية مطالبة الدائن بحقه طوال مدّة التعاقد...)).

3) قضت محكمة النقض المصرية بأن مسألة اعتبار عقد العمل مانعا أدبيا يحول دون مطالبة العامل بحقه ((مسألة موضوعية يستقل بها قاضي الموضوع بغير معقب ،متى كان ذلك مبنيا على أسباب سائغة ((لطعن393 لسنة 35 ف.في 1972/4/8 قضاء لنقض للهواري ص365))

.../...

و ينطرح التساؤل هنا، عما اذا كانت الرابطة بين العامل و صاحب عمله تشكل مانعا أدبيا يمنع العامل من المطالبة قضائيا بأجره، و بالتالي يوقف سريان مدّة التقادم؟ لا شك أن من الغلو القول بأن مجرد اشتغال العامل لدى صاحب العمل يشكل مانعا أدبيا يمنعه من المطالبة بحقوقه، اذ ذلك تعذر وجود أية مطالبة من قبل العامل لصاحب عمله مادام في خدمته، و هذا ما يتنافى مع الواقع لاسيما بعد انتشار الوعي العمالي و مفتشيات العمل و غير ذلك مما يسهل للعامل طرق المطالبة بحقوقه.

الا أن هناك حالات يمكن للقضاء أن يتبين فيها أن الرابطة بين العامل و صاحب عمله، محرجة بسبب طبيعة العمل و تتضمن من الاعتبارات و الظروف، ما يجعل من المتعذر فعلا على العامل تحريك أي دعوى بحق صاحب عمله كما هو الحال بالنسبة لعمال المنازل، اذ لا يجوز في هذه الحالة انكار وجود المانع الأدبي.(1)

قطع التقادم و أثره

قطع التقادم هو محو أثر المدة المنقضية من التقادم و الغائها و بدء تقادم جديد ابتداء من الصفر من نفس نوع التقادم المعني، ما عدا في حالة انقطاع التقادم القصير المبني على قرينة الوفاء فان انقطاعه سواء بمطالبة الدائن بحقه أو باقرار المدين يهدم قرينة الوفاء و حينئذ يبدأ تقادم جديد من نوع تقادم القانون العام أي 15 سنة.

و الأسباب التي تقطع التقادم و تصدر عن الدائن تتمثل فيما يلي:-

1 - المطالبة القضائية :- و تعني رفع الدائن دعواه ضد مدينه أمام القضاء و ان رفعها أمام محكمة غير مختصة.(2)

---

1) لقد راعى المشرع مصلحة الدائن حين اعتبر رفع الدعوى الى المحكمة غير مختصة قاطعا للتقادم، فقد قضت محكمة العمل العليا في العراق بأن اقامة الدعوى على الجهة الادارية المسؤولية عن العمل تعتبر قاطعة لمرور الزمن، وان كانت الجهة الادارية لا تصلح ان تكون خصما قانونيا للعامل و فقا لقانون السلطة التنفيذية. اذ تعتبر اقامة الدعوى في هذه الحالة من الاغلاط المغتفرة قياسا على اقامتها في محكمة غير مختصة. محكمة العمل العليا / الهيئة العامة - اشارة 72/ هيئة عامة /1974 في 1974/11/26.

2) نشير هنا باختصار الى مسألتين، أولا هما: جهل العامل بحكم القانون، و ثانيهما: اتهام العامل بالبيان ما اذا كانتا تعتبران من الموانع الموقفة. و الاجابة بالنسبة للمسألة الأولى ان الجهل بالقانون لا يماثل استحالة أتخاذ الاجراءات Impossibilité d'agir و لهذا فهو لا يوقف التقادم.

Lyon-caen المرجع السابق P.323.

أما المسألة الثانية فالخلاف قائم شأنها في القضاء المصري، ففي حين ذهبت أحكام القضاء الأدنى الى اعتبار اتهام العامل مانعا من مطالبة العامل بحقوقه فيؤدي الى وقف التقادم، بجيزة الابتدائية، القضية 325 لسنة 1958 في 1959/3/19 استئناف الاسكندرية، الاستئناف 151 لسنة 15ق في 1959/6/19 موسوعة الهواري ج1 ص 399 نجد محكمة النقض ذهبت الى العكس، فقضت بأن اتهام العامل لايصلح سببا لوقف التقادم. الطعن 361 لسنة 32 ق في 1967/3/1 مجموعة النقض المدني

2 ـ التنبيه :ـ و هو الاجراء الذي يسبق التنفيذ متى كان بيد الدائن سند قابل للتنفيذ.
3 ـ الحجز :ـ سواء كان الحجز تنفيذيا أو تحفظيا لأن فيه معنى المطالبة القضائية.
4 ـ كل عمل يقوم به الدّائن للتمسك بحقه في أثناء سير احدى الدّعاوى سواء كانت مرفوعة عليه من المدين أو مقامة بين المدين و شخص ثالث كتقديمة طلبا عارضا عليه في دعوى مرفوعة عليه أو تدخله في تفليسة المدين أو مطالبته بحقه توزيع مفتوح لأموال المدين.

أما السبب الذي يصدر عن المدين و يقطع التقادم فيتمثل في الاقرار بالدّين.

أثر انقطاع التقادم

1 ـ سقوط المدّة السابقة على الانقطاع فلا تحسب في التقادم ، و هنا يختلف الانقطاع عن الوقف. و يبدأ بعد الانقطاع ميلاد جديد لمدّة جديدة كاملة.(1)

2 ـ بدء تقادم جديد ابتداء من اليوم التالي لسبب الانقطاع أو التالي لزوال سبب الانقطاع اذا كان سبب الانقطاع حالة مستمرة. و الأصل ان التقادم الجديد يكون مماثلا في مدته للتقادم الأصلي الا في حالتين هما، صدور حكم نهائي فالحق الثابت يخضع للتقادم العادي المحدد ب 15 سنة. و كذلك اقرار المدين فانه كما سبق القول يحول التقادم القصير المبني على قرينة الوفاء الى تقادم عادي.(2)

المطلب الثاني أثـــر التقـــادم

و هو سقوط الحق و الدعوى شأن الالتزام الطبيعي الذي يتمثل في التنفيذ الاختياري، بمعنى قيام المدين بتنفيذ التزامه طوعا و هو يعلم أن القانون لا يجبره على التنفيذ أي يودي الى الدائن ما يحس أن ضميره يلزمه بأدائه ، و لهذا فان المدين لا يستطيع أن يسترد ما دفعه تنفيذا لهذا الالتزام الطبيعي لأن ما دفعه ليس هبة يجوز له المرجوع فيها، بل هو وفاء لالتزام في ذمته.

و لا يجوز للمحكمة أن تقضي بالتقادم من تلقاء نفسها، بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين أو دائنيه بالدعوى غير المباشرة أو أي شخص له مصلحة فيه.(3)

---

1) المادة 319 ق. مدني.
2) المادة 2/319 ق. مدني.
3) المادة 1/321 ق. مدني.

و يجوز التمسك بالتقادم في أيه حالة تكون عليها الدعوى و لو لأول مرّة أمام المحكمة الاستئنافية لأنه ليس طلبا جديدا.[1]
فأحكام التقادم التي تعتبر من النظام العام هي تلك التي تتعلق بوجود التقادم ،أما الأحكام التي تتعلق بالاستفادة من التقادم فلا تعتبر من النظام العام.
و على ذلك يكون لصاحب الحق الخيار، ان شاء تمسك بالتقادم فتترتب آثار لمصلحته، و ان شاء نزل عنه فيقع هذا النزول صحيحا.
و لا يجوز للمدين الذي يملك التصرف في حقوقه أن يتنازل عنه مسبقا، ذلك لأنه اذا أبيح مثل هذا التنازل المسبق لما تردد الدائنون في فرضه على المدينين ، لما يودي الى تعطيل أحكام القانون الخاصة بالتقادم.
أما الاتفاق على تعديل مدّة التقادم فهو غير جائز في القانون الجزائري اذ نصت المادة 322 ق.مدني على أنه ((... لا يجوز الاتفاق على أن يتم التقادم في مدّة تختلف عن المدّة التي عينها القانون)).
و يجب أن تكون صحيفة الدعوى صحيحة شكلا، و الا يترك الدائن الخصومة و الا يقضى بسقوطها، اذ في هذه الأحوال تلغى صحيفة الدعوى بسبب الانقطاع، و تعتبر التقادم مستمـــــــــــــر.[2]

---

1) المادة 2/321 ق.مدني.
2)لكي يكون الاجراء قاطعا للتقادم يجب أن يكون متعلقا بالحق المراد اقتضاؤه، و متخذا بين نفس الخصوم، بحيث اذا تغاير الحقان أو اختلف الخصوم لا يترتب عليه هذا الأثر، و لذلك فان دعوى النقابة لا تقطع التقادم في دعوى الأعضاء.

نقض مصري،في 1966/1/12.

.../...

الخـــــــاتمـــــــة

لقد بلور البحث المتقدم عدّة مفاهيم يمكن اجمالها في الآتي:-

1 - ان المشرع قد أبتعد تدريجيا عن المفهوم الاقتصادي للأجر الذي يعتبره أحد عناصر تكلفة الانتاج، و يقترب من النظرة الانسانية الى الأجر التي يجد فيها كل عامل نصيبه من خيرات و طنـــه

2 - ان الحد الأدنى لم يكن حصيلة تفاعل العوامل الاقتصادية لو حدها، بل هناك عوامل اجتماعية لها أهميتها في تحديد الأجر، و عليه فان الأجر ليس سعرا للعمل، و لا يخضع في تحديد لعوامل السوق.

3 - سعي المشرع المتواصل الى وضع أحكام تخدم مصلحة العمال، مثل تدخله في الزام الأجهزة المختصة بتحديد الأجور مراعاة جملة من المبادىء التي تضمن تحقيق الغاية من وجود الحد الأدنى.

4 - ضمان عدم انقطاع الأجر في الحالات التي لا يؤدي فيها العامل عملا فعليا .و كذلك ضمان جزء كبير من الأجر المستحق للعامل بعيدا عن أيدي دائنيه لينفق منه علـــى معيشتـــــه .

5 - ان المشرع عند نقله للقواعد المدنية الى نطاق قانون العمل، فهو لا ينقلها بحذافيرها و انما ينقلها بحذر شديد. فمثلا ان المشرع لم يطبق المقاصة بين ديون صاحب العمـــل و أجر العامل الا في حدود عشرة بالمئة .

و كذلك لم يطبق النظرية العامة للسبب و مبدأ التقابل بين الالتزامات ، فقانون العمل يعترف للعامل باستحقاقه لأجره على الرغم من عدم أدائه الفعلي للعمل، عندما تتطلب ظروف العامل ذلك و لأن احتياجات العامل لا تختلف في فترة توقفه عن العمل عنها في فترة أدائه للعمل.

6 - ان طريقة التعويض ليس لها تأثير على تكييف العقد، لكونها ليست صفة جوهرية في العقد، و كذلك طريقة تجديد مقدار الأجر، فمثلا أن مدير الشركة مهما ارتفع أجره يبقى مرتبطا بعقد عمل كغيره من عمال الشركة البسطاء، و لا يمكن تصور و جود عقد عمـــل بدون وجود أجر، لأن الأجر هو خصيصة جوهرية و مميزة لعقد العمل عن غيره مــــن العقــــــود.

7 - ان عملية ربط الأجور بالأسعار هي عملية مهمّة جدا، حتى يبقى الحد الأدنى للأجر محتفظا بالقدرة الشرائية للعامل، و نرى بأن اتباع الدولة لأسلوب الدعم المالـــي لسلع الاستهلاك سيمكنها من عدم اجراء تعديل في الأجر النقدي لمواجهة حركة الأسعار.

8 ـ يتكوّن أجر المنصب من عنصرين أحدهما ثابت و يتمثل في الأجر الأساسي و الثاني متغير و يتمثل في مختلف التعويضات مثل التعويض عن الضرر و العمل التابع لمنصب، و الساعات الاضافية، و الخبرة، و المنطقة، و لمكافآة أو عقوبة المردود. و هذا العنصر المتغير الذي يأتي تطبيقا لمبدأ ((من كل حسب قدرته و لكل حسب عمله)) يمكن العامل من أن يستخدم بصفة فعالة و سائل الانتاج المتاحة له و يشجعه على تحسين مهارته و دخله، كما يساعد على تنفيذ سياسة التوازن الجهوي و أولويات التخطيط.

9 ـ ان النظرة الى الأجر قد توسعت جدا، فقد أصبح الأجر يتكون من عدّة عناصر منها ما يقابل العمل المؤدي من طرف العامل و منها ما لا يقابل، و ان كانت معظم هذه العناصر تترجم لصالح العمال الا أنها أحيانا تكون ضدهم، مثل حالة احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يقوم على أساس احتساب مجموعة من الأجور تزيد كثيرا عن التعويض الثابت، و التعويضات عوائد الانتاج فهي لا تضاف الى الحد الأدنى للأجر، و لكنها تحتسب لغرض تقدير الاشتراكات.

10 ـ ان الأخذ بالمفهوم الواسع للأجر لا يقتصر الأجر على الأجر الأساسي فقط، بل يعتبر أجرا كل ما يقدم للعامل من ملحقات سواء تقابل عملا مؤدى من طرف العامل أو لا تقابل، و هذا المفهوم الواسع يشكل ضرورة ملحة في ظل قوانين الدول النامية أكثر منها في ظل قوانين الدول المصنعة كالقانون الفرنسي، ذلك لأنه في ظل قوانين هذه الأخيرة تتحمل جهات مختلفة ـ غير صاحب العمل، مسئولية دفع بديل للأجر الى العامل في حالة انقطاع أجره الأصلي، سواء بنص القانون أو الاتفاقات الجماعية، مما جعل الفقه في مشكلة خاصة به تتمثل في البحث في طبيعة ما يدفع من قبل هذه الجهات، و هذا ما لا يوجد في قوانين الدول النامية و من بينها الجزائر، باستثناء بعض الاعانات البسيطة التي تمنحها مؤسسات الضمان الاجتماعي الى العمال في بعض الحالات التي يتوقف فيها الأجر الأصلي، الا أن عدد المنتفعين من خدمات هذه المؤسسات لازال محدودا.

11 ـ اقتفى المشرع الجزائري أثر من سبقه من المشرعين فيما يخص وجوب دفع الأجر بوسائل نقدية فقط، و حظر على صاحب العمل تقييد حرية العامل في التصرف بأجره، كما حظر عليه أن يلزم عماله بشراء أشياء من منتوجاته أو من أماكن محددة هذا بالاضافة الى أن الوفاء النقدي يسمح للعامل بأن يتحقق من مقدار ما تسلّم من أجر من صاحب العمل حال تسلمه. الا أن هذا الحظر لا يمتد الى الشراء الاختياري، اذ يمكن للعامل أن يشتري من منتوجات صاحب عمله دون أن يكون في ذلك مخالفة للقانون.

.../...

12 ـ لقد ناقشنا نص المادة 211 من القانون الأساسي العام للعامل ، و ذلك عندما تعرضنا لمهمّة اللجنة الوطنية للأجور، فقلنا أن هذه المادة نصت على أن ((تكلف هذه اللجنة بناء على طلب الحكومة بالدراسة و ابداء الرأي)) و بدى لنا أن هذا الدور المخوّل لها قانونا هو دور هامشي لأنه ليس في هذا النص ما يدل على أن اللجنة تملك أكثر من الاقتراح،فأتضح لنا أنه من الأحسن أن تلتزم سلطة الحكومة في الأخذ باقتراحات اللجنة أو أن تعيدها اليها لتبحث فيها مجددا دون أن تملك اصدار قرارات تخالفها. و نظرا لجسامة المهمّة التي رسمها لها المشرع و مدى ما فيها من تعقيد. نرى أن تتحول هذه اللجنة الى جهاز من أجهزة وزارة التخطيط، و أن يرتبط بها مركز متخصص بدراسة قضايا الأجور.

13 ـ كذلك رأينا كيف يحاول المشرع أن ينظم فكرة الأجر، و يحددها ليضمن وصوله الى العامل في أقصر وقت و بدون أية منازعة. و لكن الخطر الجسيم الذي يتهدد العامل يظل يلازمه أحيانا عندما تسوء حالة صاحب العمل ذاته ، و عندما تتكاثر الديون عليه. لهذا تدخل المشرع ليبسط حماية على أجر العامل، سواء كان ذلك قبل دائني صاحب العمل، أو قبل صاحب العمل نفسه ،أو قبل دائني العامل.

14 ـ ان تصنيف مناصب العمل يخضع الى خمسة مقاييس أساسية ، كل مقياس يتضمن مقاييس فرعية تقابلها نقاطها الاستدلالية القصوى و نسبتها من الأجر، و لكن للتأهيل و المسؤولية و الجهد أنواع ، و ظروف العمل و المتطلبات الخاصة تختلف من منصب عمل الى آخر، و هذا الاختلاف هو الذي يحدد كل منصب عمل و يجعله في هذا الصنف أو ذلك و في هذا القسم من الصنف أو ذاك.

15 ـ ان المقياس الجديد للضريبة على المرتبات و الأجور يحكمه مبدأ التدرج في النسب المطبقة على كل عشرة دنانير من الوعاء أو الراتب الشهري، فكل عشرة دنانير تخضع لنسبة ضريبية تختلف عن النسبة المطبقة على العشرة دنانير السابقة.

ـ و هذا التدرج المرن يأخذ في الاعتبار قدرة المساهمة بالنسبة لكل أجير، كما أنه يستجيب لمبدأ عدالة الضريبة ، و يقوم بتصحيح عيوب المقياس القديم للضريبة على الرواتب و الأجور .

16 ـ عندما تدرس مسألة الأجور، يجب ان لا تؤخذ كأرقام جافة متضمنة في قسيمة الأجر، و الاكتفاء بمقارنة الأجر الجديد بالأجر السابق ثبوتا أو زيادة أو نقصانا، و لكن يجب تحليل أسباب نتائج هذا النظام.

ـ اذا كان القانون الجديد للأجور يسعى الى اذابة الفوارق في الأجور، و جعل العمال سواسية في الحقوق و الواجبات، فيجب أن لا يلغى التفاوت نهائيا، لأن التساوي المطلق لا يتحقق بالتساوي في التأهيل و المردود، و أن مبدأ ((العمل المتساوي يستلزم الأجر المتساوي))

يقابله مبدأ ((من كل حسب عمله و لكل حسب مقدرته)) الذي يهدف تحقيق العدالة في التوزيع و الزيادة في المردودية .

- و جدنا عند تقييمنا لعملية التصنيف و الترقيم و أنها عملية عقلانية و عادلة ، كما أن التجربة تبيّن أنها منصفة لنسبة كبيرة من العمال خاصة المؤهلين و المنتجين، و كذلك مثمنه للعمل اليدوي.

و يتضح لنا أن التخوف الذي يبديه ضمنا بعض العمال من النظام الجديد للأجور، لا مبرر له على الاطلاق، و حتى لو فرضنا أن الجانب التطبيقي لهذا النظام لا يحقق أحيانا الأهداف المنشودة ، فان ذلك لم يغب عن ذهن المشرع أحكاما تتعلق بالطعن و مستوياته ، و ضمن بالتالي مراجعة كل اجراء يتضح أنه لا يحقق مبادئ و أهداف القانون.

في الأخير لا يفوتني أن أتوجه بالشكر و التقدير إلى الأستاذ المشرف الدكتور جلال مصطفى القريشي الذي عاش معي طيلة مدّة البحث، و الذي كان بالنسبة لي المرجع الذي أجد فيه الحلول حينما لا أجدها في المراجع المكتوبة .

قـــــائمـــــة المـــــراجـــــع

1 ـ شرح قانون العمل الجزائري، الدكتور جلال مصطفى القريشى
ديوان المطبوعات الجامعية 1984.

2 ـ الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، الدكتور علي عوض حسن
القـــــاهـــــرة 1975.

3 ـ شرح قانون العمل الجزائري، الدكتور راشـــــد راشـــــد
ديوان المطبوعات الجامعية 1985.

4 ـ النظرية العامة للأجور و المرتبات، الدكتور حماد محمّـــــد شطا
ديوان المطبوعات الجامعية 1982.

5 ـ مدخل لدراسة الأجور، اعداد مكتب العمـــــل الـــــدولي،
ترجمة جمال البنا. القاهرة 1966.

6 ـ علاقات العمل في الدول العربية، الدكتور أحمد زكي بـــــدوي
بيـــــروت 1985.

7 ـ أسوء قانـــون العمـــل، الدكتور حســـن كـــيـــرة
القـــــاهـــــرة 1964.

8 ـ الحماية القانونية للأجر، الدكتور يوسف اليـــــاس حسنى
القـــــاهـــــرة 1977.

9 ـ النظرية العامة في عقد العمل، فتحـــــى المرصفـــــاوي
بنغـــــازي 1973.

10ـ مبادىء في قانون العمل و التأمينات الاجتماعية الدكتور فتحي عبد الرحيم عبدالله.
الاسكندريـــــة 1971.

11ـ الحوافز، عادل الجـــــودة . دمشق بدون تاريـــــخ.

12ـ عقد العمل في الدول العربية، د. هشـــام رفعت هـــــاشم
القـــــاهـــــرة 1964.

13ـ قانون العمـــــل، الدكتور حمدي عبد الرحمـــــن
القـــــاهـــــرة 1975.

14ـ شرح قانون العمـــــل، الدكتور عبـــد الودود يحـــــي
القـــــاهـــــرة 1964.

15ـ تشريع العمل الصنـــــاعي، الاستاذ صلاح الدين الخطيـــــب
حلـــــب 1965.

.../...

قـــــائمـــة المــــراجـــع

16ـقانون العمل، الدكتور عدنان العابد و الدكتور يوسف اليـــــاس1980.

17ـ قانون العمل ، الدكتور فؤاد دهمان دمشـــــق بدون تـــاريـخ.

18 ـ قانون العمل الليبي، محمّد عبـــــد الخــالق الاسكندريـــــة 1970.

19 ـ المدخل في شؤون العمل و علاقاته ، أميـــــن عـزديــــن القــــاهـــرة 1964.

20ـ الوجيز في قانون العمـــل، الدكتور شاب تومـا منصـــور بغــــــداد 1965.

21ـفي منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية ، للسيد عصمت الهـــــواري 1976.

22ـ قضاء العمال و التأمينات الاجتماعية ، أنور العمــــــــروسي الاسكنـــــدرية 1964.

23ـ شرح قانون العمــــــل، شنـب محمد لبيــــــب القــــــاهـــرة 1966.

24ـ ادارة القوى العامله ، الدكتور أحمد صقـــر عاشـــور بيــــــروت 1983.

25ـ أحكام التقادم ، الدكتور عبد الحميد الشواربي و أسامة عثمان الاسكنـــدرية 1984.

26ـ المحاسبة الضريبية ، الدكتور خيــــرت ضيــف بيـــــروت 1982

27ـ شرح القانون المدني الليبي، الدكتور علي علي سليمان بنغـــــازي

28ـ شرح القانون المدني، الدكتور محمد و حيد الدين ســـوار دمشــــــق 1968.

29ـ الموسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر الدكتور زغدود علي الجـــــزائـــر 1981.

30ـ قانون العمل، الدكتور محمود جمال الدّين زكـــــــــي 1961.

31ـ مذكرات في الوظيفة العامة الدكتور انس قاسم محمد الجزائر 1979.

32ـ قانـــون العمـــــل ، الدكتور توفيق حسن فرج ، بيـروت 1986.

33ـ الاقتصاد السياسي،جـ2ـالقيمة و التوزيع، الدكتور رفعت المحجوب1966.

[illegible]

1- Brun et Galland :Droit Du travail.Siry.Paris1958.

2- Gerard Lyon-caen:Les salaires traité de droit du travail T.II Parrs 1967.

3- André Rouast et Paul Durand:Precis de legislation industrielle.Dalloz.Paris 1951.

4- Félix Pippi:De la notion de salaires individuel à la notion de salaire social.Thèse.Paris 1966.

5- Rivero(Jean) et savatier(Jean):Droit du travail 5ed . P.U.F. Paris 1970.

6- Camerlynck (G.H) et lyon-caen (Gerard):Droit du travail sixième édition. Dalloz .Paris 1973.

7- Durand (PAUL) et vitu (Andrè):traité de droit du travail T.2 Dalloz .Paris 1950.

8- Camerlynck (G.H): contrat du travail.traité de droit du travail,publié sous la direction G.H. camerlynck . T.1 Dalloz .Paris 1968.

9- Yamaguchi (Toshio): la theorie de la suspension du contrat de travail et ses applications ratiques dans le droit des pays menbres de la communau les Guropéennes.Thèse. librairie General de droit et de Jurisprudence.Paris1963.

10- Brun (A) : La jurisprudence en droit du travail grand arrêts. Siry. Paris 1967.

11- Rouast (Andrè) et Durand (Paul):Precis de legislation industrielle.Dalloz.Paris 1951.

12- Lyon-caen (Gerard): Manuel de droit du travail et de la securitè social.Paris 1955.

13- Lyon-caen (Gerard): le droit conventionnel du travail Recueil .Dalloz.chron.1970.

14- Ollier (Pierre): le droit du travail.Paris 1972.

15- Mostepha Boutefnouchet: les travailleurs en Algerie EN AP/ENEL 1984.

16- Abdallah Ali-toudert: le cout de la vie en Algerie opu 1982.

17- Le contrat de travail: Francois lecluse.E M E 1981.

18- Robert Mossé: les salaires,librairie Marcel,rivière et cie Paris 1952.

تشريعات جزائريـــــــة :-

الأمـــر : رقم 75 ـ31 المؤرخ في 22 أفريل 1975 ، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

الأمـــر : رقم 75 ـ34 المؤرخ في 29 أفريل 1975 ، المتعلق بحجز ما للمدين لـــدى الغير و بوقف دفع المرتبات.

الأمـــر : رقم 75 ـ58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 ، المتضمن للقانون المدني.

القانون: رقم 78 ـ12 المؤرخ في 5 غشت 1978 ، المتضمن للقانون الأساسي العام للعـــــامـــل.

القانون : رقم 84 ـ21 المؤرخ في 24 ديسمبر 1984 ، المتضمن قانون المالية لسنة 1975.

المرسوم : رقم 79 ـ301 المؤرخ في 31 ديسمبر 1979، المتعلق بضبط أجور بعض الأصناف المهنية لسنة 1980.

المرسوم :رقم 79 ـ302 المؤرخ في 31 ديسمبر 1979، المتعلق برفع الأجر الأدنـــى في القطاع الفلاحي.

المرسوم : رقم 80 ـ48 المؤرخ في 23 فبراير 1980، المتضمن لسن التنظيم الاقتصادي و الحوافز المادية الجماعية و الفردية للعمال.

المرسوم : رقم 80 ـ118 المؤرخ في 12 أفريل 1980، المتضمن تنظيم اللجنة الوطنيـة للأجور و سيرها و عملها .

المرسوم : رقم 80 ـ119 المؤرخ في 12 أبريل 1980، المتضمن انشاء لجان لتصنيف مناصب العمل.

المرسوم : رقم 81 ـ14 المؤرخ في 31 يناير 1981، المتعلق بتحديد كيفيات حساب تعويض العمل التناوبي.

المرسوم :رقم 81 ـ63 المؤرخ في 4 أبريل 1981، المتضمن لتعيين أعضاء اللجنـــة الوطنية للأجور.

المرسوم : رقم 81ـ57 المؤرخ في 28 مارس 1981، المتعلق بتحديد نسبة منح التعويض الجزافي في الخدمة الدائمة و شروطه .

المرسوم : رقم 81 ـ58 المؤرخ في 28 مارس 1981، المتعلق بتحديد كيفيات حساب تعويض الضرر و مقداره .

.../...

المرسوم : رقم 81_204 المؤرخ في 15 غشت 1981، المتضمن تأسيس الحدود الدنيا للأجر الاجمالي للعمال الذين يشغلون مناصب عليا في المؤسسات المستخدمة .

المرسوم : رقم 81_205 المؤرخ في 15 غشت 1981، المتعلق بتأسيس الحدود الدنيا للأجر الاجمالي للعمال الذين يشغلون مناصب تقنيين سامين و اطارات التطبيق و التصميم .

المرسوم : رقم 81_206 المؤرخ في 15 غشت 1981، المتعلق بتحديد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال خلال قيامهم بمهمات مطلوبة منهم داخل التراب الوطني، و شروط منحها .

المرسوم :رقم 82_183 المؤرخ في 15 مايو 1982، المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة .

المرسوم : رقم 82_185 المؤرخ في 15 مايو 1982، المتعلق بمساهمة العمال في نتائج المؤسسات الاشتراكية .

المرسوم : رقم 82_366 المؤرخ في 20 نوفمبر 1982، المتضمن الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل.

المرسوم : رقم 85_58 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتعلق بتعويض الخبرة .

المرسوم : رقم 85_59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية .

المرسوم : رقم 85_215 المؤرخ في 20 غشت 1985 المتعلق بتحديد قائمة بعض الوظائف العليا الانتخابية في الحزب و الدولة .

المرسوم : رقم 85_216 المؤرخ في 20 غشت 1985، المتعلق بتحديد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون و ظائف عليا غير انتخابية في الحزب و الدولة .

خطة البحث

.../...